# somos UTE

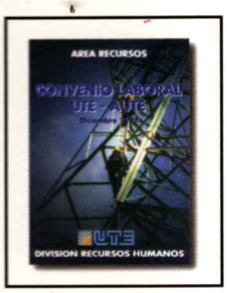
Año 4 - Nº 19 - Noviembre/Diciembre 2000

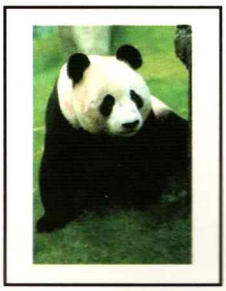
Publicación bimestral de distribución gratuita

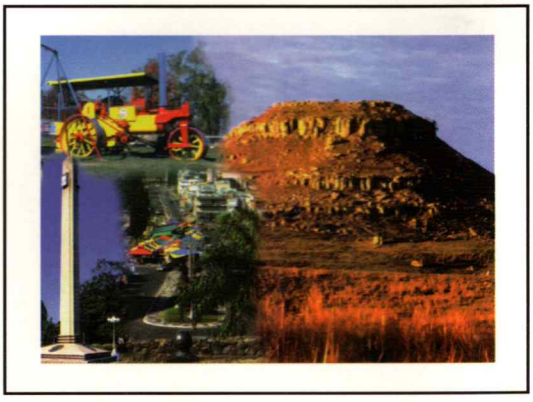
# ¡Feliz 2001!

# Sumario

| | |
|---|---|
| Editorial | 3 |
| Cambios en la Empresa | 4 |
| Gerenciamiento de la Demanda | 7 |
| IV Encuentro DYC | 8 |
| Encuentro Ventas | 11 |
| Encuentro Administración | 12 |
| Jornada SIS | 14 |
| Actividades FIN | 16 |
| Encuentrhum | 17 |
| Convenio UTE - AUTE | 18 |
| Alfabetización | 20 |
| Arte en UTE | 22 |
| Seguridad Informática | 24 |
| Seguridad | 28 |
| Divulgación Escolar | 31 |
| Osteoporosis | 32 |
| El té | 34 |
| El oso panda | 36 |
| Reciclaje de papel | 38 |
| Curiosidades | 39 |
| Un día llamado Navidad | 40 |
| Tu página | 42 |
| Entre nosotros | 44 |
| Aportes | 46 |
| Por amor al arte | 47 |
| Sociales | 48 |
| Entretenimientos | 50 |







**Nuestra Portada**: *Fotocomposición, imágenes del Departamento de Rivera*
**Fotos:** Roberto Riverti
*Agradecemos a la Sra. Marisol Nicoletti que gentilmente cedió el material gráfico de su libro "Así es Uruguay" para utilizar en esta publicación.*

# 2001 ¿un año diferente?

Finalizamos un año más. Al igual que en otros años seguramente habremos logrado algunos objetivos, cumplido algunos sueños, en tanto otros seguirán esperando su turno. Habremos tenido momentos de alegría, de tristeza, de esperanza, de temor. Y hoy frente a este nuevo año que se acerca quizá muchos nos preguntemos con qué nos encontraremos, cómo será nuestro futuro.

Sin duda el mundo que nos rodea es cada vez más incierto, lo que influye sobre nuestra vida, tanto a nivel personal como laboral. En la medida en que el mundo cambia, todos necesitamos tratar de conocer y hacer más predecible ese mundo para poder adaptar nuestros comportamientos y enfrentarlo con éxito.

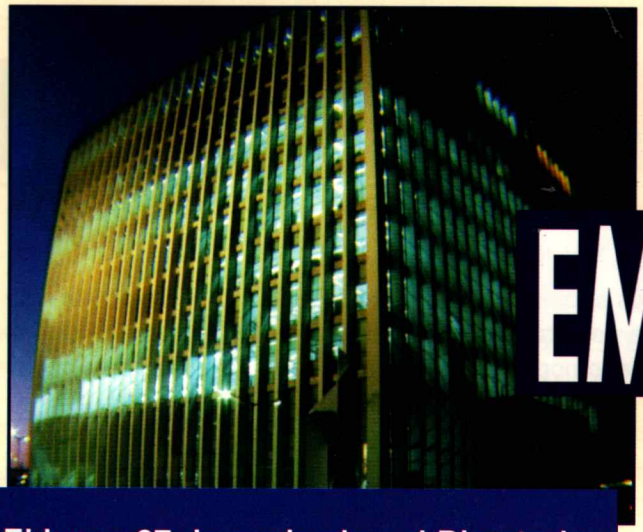
En particular, UTE está pasando por un momento de cambios profundos que son la respuesta a ese mundo exterior, cambios que influyen sobre nuestra vida laboral y como consecuencia también sobre nuestra vida personal.

Pero más allá de los cambios, hay algunos principios que se mantienen inalterables a lo largo del tiempo. Al decir de Stephen Covey, "...hay principios que gobiernan la efectividad humana, leyes naturales entretejidas en la trama de todas las sociedades civilizadas a lo largo de la historia y que incluyen las raíces de toda familia e institución que haya perdurado y prosperado." Esos principios, entre los cuales están la rectitud, la integridad, la honestidad, la dignidad humana, el servicio, el crecimiento, "emergen a la superficie una y otra vez, y el grado en que los miembros de una sociedad los reconocen y viven en armonía con ellos, determina que avancen hacia la supervivencia y la estabilidad o hacia la desintegración y la destrucción."

Las empresas, no importa cuánto cambien, no importa la estructura que tengan, siempre van a necesitar seres humanos que las hagan funcionar, seres humanos comprometidos que apliquen su capacidad y su corazón en el trabajo. UTE tiene mucha gente que a lo largo de los años le ha brindado mucho más que su tiempo y su trabajo: le ha dado una parte importante de su propia vida. A su vez ha compartido con su familia todos los buenos y malos momentos que naturalmente la vida de trabajo nos depara. Nuestra vida es una sola, dentro y fuera de nuestro trabajo y en ella se entrelazan todas nuestras experiencias. Una parte de nuestra vida es esta Empresa y la vida de UTE está conformada por pedacitos de vida de todos y cada uno de nosotros. Vidas que a su vez se entrelazan con las de la comunidad. Tenemos el privilegio de contribuir a la comunidad, más o menos directamente, con cada una de las cosas que hacemos: para salvar una vida en un hospital, educar a un niño en una escuela o alegrar el espíritu en un espectáculo. Privilegio que también entraña la gran responsabilidad de hacerlo cada día mejor.

Quizá estamos frente a una de las etapas más difíciles que nos haya tocado enfrentar, sobre todo porque es la que forma parte de nuestro presente. Pero lo realmente importante es que UTE tiene la gente que se precisa para salir adelante y necesitará de cada uno de ellos.

Por eso, cuando llegue el nuevo año, les proponemos brindar con esperanza, al igual que siempre, por un año mejor en el cual todos podamos cumplir cada uno de nuestros sueños.



# CAMBIOS en la EMPRESA

**El lunes 27 de noviembre el Directorio en pleno, con la presencia del Presidente Esc. Ricardo Scaglia y del Gerente General Cr. Carlos Pombo, dio a conocer al cuerpo Gerencial de la Empresa la nueva estructura a regir a partir del 1° de Diciembre. En función de ello *Somos* efectuó una serie de preguntas al Esc. Scaglia a fin de ampliar la información a todos los funcionarios.**

**¿Por qué UTE no podía seguir funcionando con la estructura anterior?**

En primer lugar, porque no se estaba dando cumplimiento a lo que disponía la ley del Marco Regulatorio, pero, además, estamos en un mundo de cambios. La estructura que hace 5 ó 6 años tiene UTE hay que actualizarla, modernizarla, porque el entorno se ha modificado. Ha cambiado mucho la región, las que eran empresas públicas en Brasil y Argentina se han privatizado, se ha creado la Unidad Reguladora (URE), el gas va a ser un energético competitivo muy fuerte. Por lo tanto nosotros nos tenemos que adecuar a los tiempos venideros.

**¿Qué se espera lograr con la implantación de la nueva estructura?**

Una UTE eficiente, en consonancia con nuestra premisa expuesta desde que asumimos en la Empresa. UTE apunta a la eficiencia, apunta a que la Empresa pueda acortar y darle más velocidad a cada uno de los procesos, de manera tal que el cliente se sienta más reconfortado. No me canso de decir, de pedirle a nuestros funcionarios que hay que esforzarse cada día más, que nosotros no nos podemos quedar, que tenemos que exigirle a nuestros compañeros de trabajo que den el todo por la Empresa, que estamos en un mundo muy cambiante, en un mundo cada día más exigente donde el cliente va a ver el abanico de posibilidades que tiene y si la energía eléctrica de UTE no le satisface, cambiará a otro energético. Por lo tanto lo que esperamos lograr es mayor velocidad en la atención del cliente, mayor eficiencia, mejor calidad de nuestros productos.

**¿Qué implicancia tiene esta nueva estructura para el funcionamiento de cada una de las áreas de negocios, en qué cambia sustancialmente el funcionamiento de cada una de ellas?**

En este momento el dinero de la Empresa es todo uno, no hay "cajas" independientes. Ahora cada unidad va a ser responsable de sus ingresos y egresos, de cierta manera va a haber una mayor responsabilidad en la administración de los recursos de cada uno, los números van a marcar el éxito o el fracaso de cada unidad. Nosotros somos partidarios de las encomendaciones en los altos cargos gerenciales y fijar metas, de forma tal que aquel gerente que no cumple con las metas para las cuales fue encomendado pueda ser ubicado en otro lugar donde se aproveche mejor su potencial. A eso apostamos, es un equipo en el que todos tenemos que jugar, todos tenemos que dar lo mejor de nosotros. Aquí nadie se queda sin trabajo, queremos que la gente que en una determinada área no tenga trabajo se reubique para que cada uno dé lo mejor de sí en beneficio de la Empresa.

**Esta nueva forma de funcionamiento ¿podría generar competencia entre las propias Unidades de Negocio?**

Básicamente la competencia es hacia fuera. Queremos que Generación sea competitiva no sólo aquí sino en la región, lo mismo que Distribución y Transmisión. Entre sí es diferente, se crea la competencia de decir "a nosotros nos fue mejor que a ustedes", visto así el entorno es competitivo, pero la competencia no la veo mal. Lo que sí quiero dejar en claro, bien marcado, que esto es **una** empresa, aquí no hay *varias* empresas, lo que existe es el reconocimiento que esta gran empresa es muy grande, tiene negocios que son fundamentales y otros que son de apoyo a éstos; en esos negocios fundamentales cada uno se tiene que manejar con independencia económica, tiene que saber en qué invierte, qué horas extra determina, etc. de forma tal de mejorar lo nuestro día a día a través de la especialización.

**¿Cuándo se definirá totalmente la nueva estructura de UTE? ¿Cuáles son los pasos a seguir de ahora en más?**

El Directorio solicitó la posibilidad de tener terminado el cronograma completo en este mes de diciembre y lo encomendó al Gerente General quien nombró un grupo conformado por integrantes de distintas unidades. Ese grupo es representativo de todas las áreas de la Empresa y será el encargado de armar su equipo con aquellos que más resultados le den y que saben que están más capacitados para la función, y que van a dar todo de sí en beneficio de la Empresa.

También hemos hablado la propuesta con AUTE. Siempre hemos tenido una política de diálogo fluido, de intercambio de ideas, con discusiones muchas veces arduas, pero buscando lo mejor para la Empresa, porque consideramos que todo lo que se haga en común acuerdo es en beneficio de UTE, máxime en esta época en la cual tanto se critica a las empresas públicas. Como lo he dicho desde el primer momento que asumí y lo seguiré reiterando, aquí no se trata de fatalismos, ni de voluntarismos, sino de celo en el servicio. UTE seguirá siendo empresa pública, pero debe ser una empresa pública eficiente, con la eficiencia de una empresa privada exitosa.

**¿Cuáles son los costos que este cambio puede tener tanto a nivel material como humano?**

A nivel material el Directorio en la resolución estableció que no podrían existir incrementos de presupuesto en UTE.

A nivel humano no va a tener costos, va a tener beneficios, porque lo peor que puede pasarle a un ser humano es no sentirse útil. Todos nosotros tenemos un cartelito invisible que dice "quiero que me reconozcan lo que hago", considero que lo peor para un ser humano es sentir que está haciendo un trabajo para el cual no está motivado. Ahora va a tener la posibilidad que si está en algún lugar donde hay abundancia de gente, donde no está motivado a trabajar, podrá capacitarse y trabajar en otras áreas donde sea necesario, dónde se sienta necesario y pueda dar todo de sí en beneficio de UTE.

Lo que nosotros queremos trasmitir a la gente es que ésta es la principal empresa de Uruguay y que existe mucha gente que duda que una empresa pública pueda ser exitosa. Yo lo que le pido a todos los funcionarios de UTE es la colaboración para demostrar que esta empresa pública, puede llegar a ser eficiente y puede llegar a ser muy exitosa.

**¿Por qué se incorpora una línea comercial a Generación?**

Muy simple, porque los grandes clientes de UTE compran energía en alta tensión, y esos grandes clientes que compran energía en 60 ó 150 kW se lo compran a Generación, por eso queremos que allí exista un pequeño grupo comercial muy capacitado para atender a nuestros grandes clientes de la mejor manera. No es que no se les esté atendiendo bien, pero cada día tenemos que ser mejores, cada día hay que atender más a los clientes, y cuando yo digo "el cliente es el rey", créanme que es así, y si no se le atiende como tal, se va para otro lado.

**¿Por qué se creyó necesario dividir Distribución y Comercial?**

Porque consideramos que una cosa es la parte operativa que es distribución, que tiene que mejorar día a día en lo que es la calidad del servicio, en lo que es el tiempo de corte, etc., y otra la venta del producto que es comercial. Nosotros desde que asumimos ya lo hubiéramos querido hacer, dijimos en ese momento que la Empresa tenía que estar enfocada hacia el cliente. Entonces, en este caso, se dividen porque uno es operativo, apunta a lo técnico y el otro apunta a lo estrictamente comercial, a incrementar el mercado, a vender más. Son totalmente distintos, la estructura anterior tenía razón de existir cuando el cliente era un cliente cautivo, con una empresa monopólica. Cuando un cliente puede elegir tiene que haber especificidad, tiene que existir dentro de la Empresa, quien se perfeccione en determinadas ramas.

**¿Por qué se creyó necesario dividir Montevideo en dos zonas y cuál fue el criterio para esta división?**

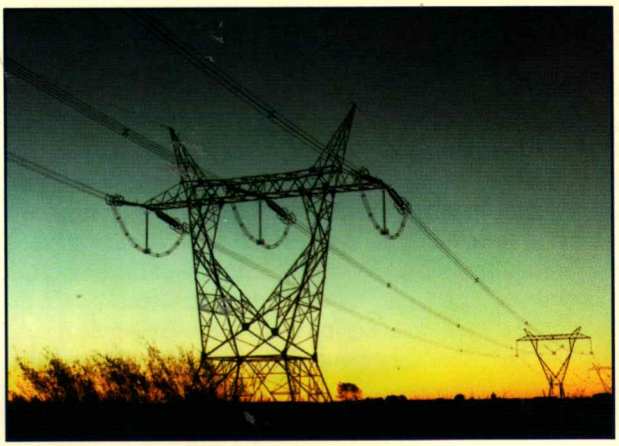
Porque no tiene sentido tener a Montevideo como una sola zona. El gas natural va a introducirse en principio en la zona de la costa y en la Costa de Oro. Nosotros tenemos que prepararnos para atender una competencia más exigente en esos espacios. En esta realidad UTE deberá poner mucho esfuerzo en las zonas más competitivas. Siendo coherentes con la especificidad de que hablábamos, no puede una unidad estar atendiendo una política comercial más agresiva para incrementar el consumo energético y traer mayor venta a la Empresa, y a la vez, estar satisfaciendo las necesidades que se dan en zonas donde el consumo no apunta a lo estrictamente comercial, sino a otro aspecto que UTE como empresa pública estatal debe atender que es el social en las zonas más carenciadas. Las estrategias a adoptar son diferentes y por lo tanto cada uno se tiene que capacitar en distintos rubros. La Empresa debe dar servicio a todos los uruguayos sin distinción, y a su vez tratar de vender más energía para lógicamente favorecer su estado económico y financiero. En resumen el criterio adoptado para la división en zonas es estar preparados y tener identificados los espacios donde la competencia va a originar un perfil más agresivo y de esa forma mantener o captar nuevos clientes para UTE.

**¿Qué autonomía tendrán en realidad cada una de las Unidades de Negocio para manejar su gestión?**
Tendrán la autonomía que deben tener para que la gestión sea exitosa. O sea, se manejarán, una vez aprobado por el Directorio lógicamente, con su propio presupuesto de forma tal que sus resultados sean acordes a lo esperado. Pero deberán tener en cuenta el cumplimiento de la normativa general que como empresa pública tiene UTE.

**¿Qué va a pasar con el personal que trabaja en unidades que dejan de existir?**
Eso se ha hablado permanentemente. Desde que yo ingresé a UTE, AUTE planteó la posibilidad de bajar los contratos con empresas externas y darle mayor participación a los funcionarios de UTE, yo no digo que con esto de eliminar las empresas contratadas, pero sí establecer un equilibrio. En esas unidades que dejan de existir, que no tienen retorno y son un costo para la Empresa, el personal está subutilizado, porque está deprimido, porque no está dando todo lo que puede. Lo queremos capacitar, lo queremos trabajando para UTE con mucho impulso, de ahí la importancia de Recursos Humanos para la capacitación y reubicación de este personal. Acá no hay nadie que se quede sin trabajo, acá lo que importa es rendir el máximo para la Empresa, porque la Empresa tiene que competir. No es el mundo de antes y por lo tanto UTE no puede seguir siendo la de antes. Quien no se actualiza tiende a perecer.

**¿Cómo se va a manejar la redistribución de funcionarios?**
Eso lo tendrá que determinar Recursos Humanos. Cada funcionario irá donde haga falta, según su perfil y las necesidades de la Empresa.

**En función de este nuevo planteo, ¿cómo ve a UTE de acá a 5 años?**
Primero voy a hablar de UTE cuando la vi dos años atrás. Hace dos años, cuando asumimos, vi una Generación comprometida, donde se estaba licitando una Central en el norte del país, en la cual UTE podía llegar a tener hasta un 40% como máximo. Hoy en materia de Generación hemos firmado el contrato del gas, donde hubo una profesionalidad total por parte de UTE en una negociación encabezada por el Gerente General Cr. Carlos Pombo. Estamos llamando a licitación para la repotenciación de la Central Batlle, tenemos previsto, y se están haciendo esfuerzos de todo tipo, para convertir la Central La Tablada para que pueda funcionar a gas cuando éste llegue a Montevideo.
En la Batlle hoy nos sale más de 35 dólares un megavatio, generarlo con gas estaría en el orden de los 14 dólares. En La Tablada hoy nos cuesta más de 70 dólares un megavatio generado con gasoil, a gas, ciclo abierto, nos costaría unos 23 dólares.
En el norte, en Paysandú, la capacidad de caño que tenemos hoy nos permitirá tener una central de generación de 120 megavatios de ciclo abierto para consumo interno. Con esto estaríamos prácticamente cubriendo nuestras necesidades de generación para los próximos 5 años.
En materia de Transmisión, es básica la interconexión con Brasil. Hemos hecho un preacuerdo con Alstom y Endesa para poder hace un megaproyecto de ciclo combinado, una



central de generación en Paysandú para exportar la energía a Brasil. Eso va de la mano de una línea de alta tensión. Antes del 15 de enero los grupos de trabajo nos estarán proporcionando los estudios definitivos. Lógicamente estamos hablado de un gran proyecto, del orden de los 730 millones de dólares en el cual quedan muchos puntos por atar todavía, pero si todo se da como nosotros prevemos éste podrá ser una realidad. En cinco años tendríamos el anillo del Mercosur, estaríamos todos interconectados.
En materia de Distribución la aspiración nuestra es hacer inversiones para brindar cada día mayor calidad. Por ejemplo en la Costa de Oro tenemos un servicio de baja calidad. Tenemos que mejorar, invertir más allí, porque mucha gente consume energía y si no la atendemos se va a pasar al gas. Tendremos que ver cómo podemos satisfacer ese pequeño porcentaje del 2% de uruguayos sin energía eléctrica mediante algunos procedimientos alternativos, como puede ser la energía solar, con el apoyo de alguna institución financiera mundial puesto que no tendría un retorno para nosotros.
En resumen, en general veo a UTE apostando a la eficiencia, en cada una de estas medidas que he manifestado, y la eficiencia se traduce en la rebaja de tarifas, la rebaja de tarifas se traduce en un precio competitivo, y por lo tanto mayor crecimiento para la Empresa. Yo a UTE la veo creciendo, como la gran Empresa del país, pero para eso tendremos que luchar todos juntos.

**Esta situación sin duda ha creado un alto nivel de incertidumbre en los funcionarios respecto a su futuro en la Empresa, ¿qué mensaje daría usted a los funcionarios en relación a esto?**
Deseo trasmitir tranquilidad, confianza. Todos tienen cabida. Nadie, absolutamente nadie, debe tener ninguna incertidumbre, no existe incertidumbre para el que quiera trabajar en esta Empresa, para el que se sienta partícipe de los principios morales y de la ética que ésta debe tener, de la transparencia que debe tener en cada uno de sus procedimientos.
Siempre habrá lugar para el funcionario que quiere a la Empresa, que trabaja y se preocupa por el futuro de UTE, que es el sostén no sólo de su familia, sino también el de las familias de todos.
Finalmente quiero desearle a todo nuestro personal un muy feliz 2001.

El **CIER** y el **BANCO MUNDIAL** seleccionaron a UTE como sede de un taller internacional sobre *"Gerenciamiento de la Demanda (DSM) y su vinculación con el Marco Regulatorio"*. Uruguay fue elegido como país anfitrión en virtud de los trabajos en conocimiento del Banco Mundial que UTE ha desarrollado sobre DSM. El taller se desarrolló del 23 al 25 de octubre en el Centro de Capacitación Técnica de UTE.

# Taller sobre Gerenciamiento de la Demanda

Los objetivos básicos del "Gerenciamiento de la Demanda" (DSM) se pueden resumir en:

- Mejorar el factor de utilización de los equipos de generación y redes de trasmisión y distribución; lo que lleva en el mediano y largo plazo a una disminución y optimización en las inversiones.
- Lograr un uso más eficiente de los energéticos, lo que se traduce en una mejora en el medio ambiente y ahorro energético.
- Como un objetivo adicional a los de DSM se estableció el de la integración de sus conceptos a la normativa de regulación de los sistemas eléctricos.

Los países invitados de Asia, África y América, fueron seleccionados por tener proyectos y ser líderes en la ejecución de DSM. La idea manejada por el CIER y Banco Mundial fue que se estableciera un intercambio de experiencias que permitiera, en una segunda etapa, su difusión a países en los que aún no estaba establecido. En representación de UTE participaron técnicos de DYC y PLA.

**Fue un honor para UTE haber sido elegido como país anfitrión de un evento tan importante al que asistieron autoridades nacionales e internacionales, así como expertos en temas energéticos, regulatorios y de medio ambiente.**

*Ing. Enrique Topolansky Gte. División Planificación Estratégica y Control de Gestión*

# IV Encuentro de DYC

**Bajo el lema "Rentabilidad con calidad", los días 30/11 y 1/12/00, se realizó la reunión anual de Distribución y Comercial. La modificación de la estructura organizativa de UTE y en particular la separación de las funciones de distribución y comercial, desde ahora ambas con nivel de área, constituyeron el tema central del evento, sin perjuicio de la consideración del balance de la gestión del año en curso y las directrices y planes a desarrollar en el próximo ejercicio.**

## DYC FRENTE A UN NUEVO DESAFÍO

La apertura del evento, estuvo a cargo del Ing. Carlos Milans, que será el Director de DYC, organizada ahora como una Unidad de Negocio autónoma, agrupada en seis unidades:

-Área Distribución
-Área Comercial
-Control de Gestión y Planeamiento del negocio
-Relaciones con la Comunidad
-Secretaría Glaers Cler
-Unidad Administrativa

La primera parte de la exposición, estuvo referida a la creación de la unidad de negocio DYC, sus objetivos, parámetros a cumplir, metas a alcanzar, presupuesto y recursos propios a nivel de la Dirección.

Otro cambio significativo, es la separación de las funciones de distribución y comercial, en seis zonas cada una (dos por Montevideo y 4 por el Interior), las que se van a desarrollar como unidades de negocio en sí mismas, apoyando con su actividad el logro de los objetivos del Área.

Las dos funciones (Distribución y Comercial) continuarán trabajando juntas, en forma coordinada, integrada, en la medida que los objetivos de ambas se encuentran naturalmente asociados. A esos efectos resulta importante crear espacios de participación e intercambio que posibiliten la definición de planes compartidos.

Entre las Áreas de Distribución y Comercial y las zonas, va a operar una estructura por procesos, que va a trabajar con responsables que van a colaborar con las gerencias de área en la gestión de los procesos de cada lugar. Se transforma así el actual concepto de "funcional", con responsabilidad básicamente de asesor experto, por el de **responsable del proceso**, que apoya por lo tanto la actividad de aquellos que están en contacto con el cliente

Como Unidad de Negocio, en su gestión, DYC deberá contar con la autonomía necesaria en las decisiones a nivel de inversiones, manejo de estructuras y administración de recursos humanos y materiales, en procura de facilitar la toma de decisiones para dar respuestas adecuadas a los desafíos del contexto.

## HACIA UN ESQUEMA DE GESTIÓN

### LA HERRAMIENTA: CUADRO DE MANDO INTEGRAL

Las pautas básicas de gestión que convocarán los esfuerzos de la Dirección de DYC, se desarrollarán a partir de la orientación que proporciona el modelo de Cuadro de Mando Integral. Ello implica la consideración de una serie de acciones, ordenadas sobre los componentes relevantes del negocio de Distribución y Comercial que, desarrolladas convenientemente y coordinadas en su conjunto, posibilitarán que DYC continúe con el proceso de mejora de gestión, a la vez que brindarán una herramienta poderosa para aprovechar las oportunidades que brinda el entorno anticipándose a las nuevas exigencias.

El Cuadro de Mando Integral se propone transformar el objetivo y la estrategia de cada unidad de negocio en objetivos e indicadores tangibles. Representa así un equilibrio entre las medidas objetivas y fácilmente cuantificables de los resultados y las subjetivas y en cierto modo críticas, inductoras de la actuación futura.

En ese sentido, los objetivos e indicadores del Cuadro de Mando Integral se derivan de la visión y la estrategia del negocio y contemplan la actuación de la organización desde cuatro perspectivas: económico-financiera, del cliente, de los procesos internos y del personal. De este modo, posibilita la medición de la forma en que las diferentes unidades de DYC crean valor para sus clientes presentes y futuros y el modo en que deben potenciarse las capacidades internas y las inversiones en personal, sistemas y procedimientos necesarios para mejorar su actuación.

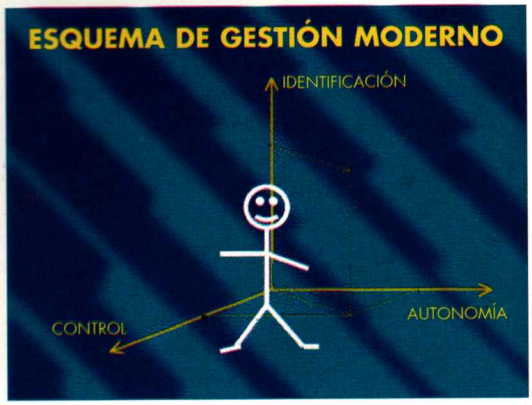
La **perspectiva económico financiera** implica ponerse de acuerdo y desarrollar acciones en aspectos tales como el crecimiento y diversificación de los ingresos, la reducción de costos y mejora de la productividad y la utilización de los activos.

La **perspectiva del cliente** implica explicitar temas tales como las cuotas de mercado, el incremento y retención de clientes, la satisfacción del cliente, la rentabilidad.

La **perspectiva de los procesos** internos prioriza los procesos que son decisivos e importantes para alcanzar una actuación destacada de cara a los clientes. Ello implica abordar los temas vinculados con la innovación, la operación y el servicio post venta a los clientes.

La **perspectiva del personal** está vinculada con los objetivos de formación y crecimiento en la medida que la inversión en el perfeccionamiento de los empleados en tecnología y sistemas de información, genere innovaciones y mejoras en los procesos internos, en el trato con los clientes y en definitiva en la rentabilidad. Resulta por ello importante atender a aspectos tales como la satisfacción del empleado, la motivación, el empowerment y la productividad.

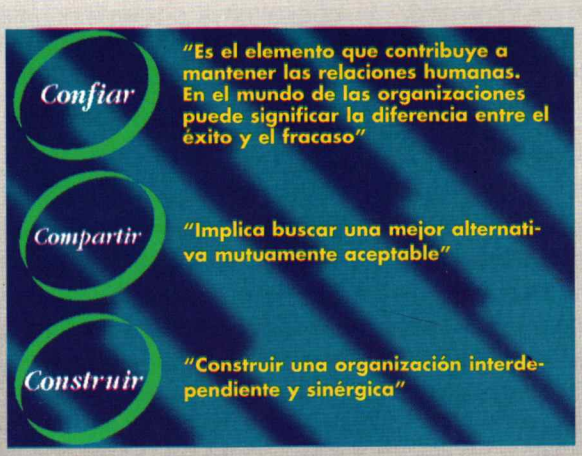
## EL ESQUEMA DE GESTIÓN MODERNO




Con el soporte que brinda el Cuadro de Mando Integral, el esquema de gestión propuesto, conduce a alinear el trabajo de los responsables de las diferentes unidades de DYC a partir de tres ejes que contemplan los tres conceptos básicos que caracterizarán nuestro trabajo en el futuro próximo: Identificación, Control y Autonomía.

**Identificación**: Implica desarrollar acciones encaminadas a contar con personas comprometidas, con la debida formación, dentro de su ámbito natural de conocimientos y experiencia, integradas en un equipo de trabajo y con visión de conjunto. Alcanzar este objetivo es lo único que puede ofrecer flexibilidad a la organización, rapidez de respuesta al cliente y en definitiva asegurar el crecimiento permanente del negocio. La identificación se elabora a partir del trabajo respecto a tres conceptos básicos, representados en la expresión:

**C3= confiar, compartir, construir**




Estos conceptos, que representan la diferencia entre una gestión exitosa y otra que no lo es, van a integrar los indicadores del Cuadro de Mando de los responsables de las diferentes unidades en la perspectiva de las personas.

**Control:** La propuesta en este punto implica crear un sistema de control orgánico, sistemático, que posibilite bajar el nivel de toma de decisiones al lugar más cercano al que se produce la acción, procurando optimizar los recursos y posibilitando el auto control. Los indicadores del Cuadro de Mando Integral apoyarán fuertemente esta directiva, en la medida que otorgará a los responsables herramientas idóneas que le posibilitarán tomar medidas adecuadas para la corrección de los desvíos de los resultados deseados. El contar con personal idóneo, con fuerte sentido de pertenencia incidirá fuertemente en esta perspectiva.

**Autonomía:** En la misma línea de los dos anteriores, se pretende que las unidades posean la autonomía necesaria para actuar en entornos inestables. Para ello, además de un fuerte compromiso y sentido de identificación de sus miembros, las unidades deberán tener un conocimiento importante de su negocio, lo que pasa por conocer sus procesos y costos asociados, sus clientes, su competencia, sus cuadros de mando, su personal.

**Cra. Sara Gerpe - Ec. Luis Minetti**
**DYC**

# II Encuentro de Ventas

Con el objetivo de evaluar el camino recorrido desde el lanzamiento de la función "Ventas" en agosto de 1999 y los resultados obtenidos en el 2000, así como establecer los lineamientos para la elaboración del plan de Marketing 2001, se realizó el **"II Encuentro de Ventas"** los días 31 de octubre y 1 de noviembre en el Parque de Vacaciones de UTE – ANTEL.

A partir de las conclusiones a las que se arribó en los distintos talleres realizados, en los cuales participó toda la fuerza de ventas, se elaboró el plan de trabajo a seguir. Dicho plan tiene por objetivo posicionar a UTE en un mercado energético en competencia a través de una mayor participación en el mismo.

## Los planes operativos fijados son:

- **Mantenimiento y diseño de nuevos productos:**

  - Redefinición de Calor Central Inteligente
  - Lanzamiento uso cocción - hornos eléctricos en industrias y comercios
  - Spiedo eléctrico en pollerías
  - Lanzamiento lavadoras industriales
  - Trilogía múltiples usos

- **Mantenimiento y desarrollo de servicios**

  - Plan Recambio: equipamiento por productos comerciales
  - Plan Reconversión de edificios
  - Plan Renovación de la Red
  - Equipamiento "llave en mano"
  - Planes equipamiento al hogar
  - Vivienda Modesta
  - Asesoramiento Integral para industrias

- **Promociones**

- **Comunicación**

- **Apoyo a la operativa de venta**



Gerencia Sector Mercado

# 4to. Encuentro de Administración:

## "SGGA Incrementando Valor"

**Los días 20 y 21 se realizó, en el Parque de Vacaciones UTE – ANTEL, el 4to. Encuentro de la Subgerencia General Administrativa.**
**El Encuentro se pautó de forma tal de realizar una evaluación de lo actuado durante el año, reafirmar los temas abiertos durante el mismo y proyectar las acciones futuras.**

## EVALUACIÓN AÑO 2000

La evaluación de la gestión de la SGGA, en relación a los lineamientos establecidos para el año 2000, fue abordada por el Cr. Raúl López. Durante este año la SGGA ha llevado adelante una política de Gerenciamiento por Creación de Valor y ha logrado contribuir a la mejora de la gestión de la Empresa a través de:

### Incremento de su valor:

- La optimización de la rentabilidad de sus activos: disminución de su Inventario en un 8% (U$S 6.000.000); tratamiento de material en desuso (Norma, Inventario y venta - ingreso por venta U$S 600.000); identificación de activos con bajo uso y rentabilidad y evaluación de la rentabilidad de los proyectos de inversión de UTE (por ej. Central Batlle).
- Declaración de interés nacional de la repotenciación de Central Batlle.

### Disminución del peso en la Empresa de los costos de Administración:

- En 1997 representaban el 6.01% de los ingresos de UTE, al cierre del 2000 representarán el 4.41%. Se ha producido una **disminución del 26%.**

### Mejoramiento de los servicios brindados:

- Desarrollo de diversas aplicaciones informáticas (BDG, Oficina en Casa, Superplan, Egeo, SGO, Gestión de la Explotación, SPE,etc,); mejora en el tiempo de respuesta de aplicaciones (SAP; SPE; Terminal Services para SGE; aumento de ancho de banda líneas EGEO).
- Asesoramiento in situ a clientes e implantación de servicios y solicitudes a través de Intranet; Orientación al cliente del Servicio de Flota Liviana y Pesada.
- Separación de resultados por Unidad de Negocio, mejora de la calidad de la información presupuestal; estructuración y acuerdos con OPP (Financiamiento de inversiones adicionales 2000, de plan de Incentivos de Retiro y de los proyectos de Generación).

### Mejoramiento en diversos procesos internos:

- Compras de informáticas centralizadas en ABA, desarrollos Internet/Intranet, Certificación ISO 9000 del Centro de Atención a Usuarios, prestación de Servicios de Asistencia Social, modificación de normativas diversas, Contrataciones FOB, instalación SGM-CONVE, reestructura de función tesorería, tratamiento de proveedores.
- Participación en proyectos externos: Corte Electoral, (MGI) Panamá; BPS; DGR; Hospital Policial; IMC; ANEP, OSE, MVOTMA, DNC, Parque Vacaciones; FENOSA.

## Contexto y Gestión

A fin de direccionar su gestión, es imprescindible para una empresa tener claro el contexto en el que debe manejarse. Estos aspectos estuvieron considerados en el desarrollo del Encuentro en las exposiciones de los Cres. Diego Vega y Alejandro Perroni.
En este marco el Cr. Vega ofreció una visión integral de la situación económica y social a nivel mundial, regional y del país, centrándose en particular en la situación de UTE tanto en el año 2000, con la irrupción del gas en la matriz energética y una política comercial que debe involucrar nuevas opciones para enfrentar el mercado y la competencia, como en el venidero, con los proyectos de generación, estructura por unidades de negocio, mercado mayorista, potenciación de la función comercial, etc.
Por su parte el Cr. Perroni abarcó en su exposición los procesos corporativos y su relación con los "stakeholders" (con información sobre el nivel de atención prestado a éstos en empresas eléctricas españolas), analizando la presión a la baja de los precios con datos sobre el mercado de servicios públicos en general y en especial sobre clientes de electricidad y gas en el Reino Unido.

"No puede existir aquí en la Empresa un negocio que no sea rentable, puesto que el objetivo macro que cada uno de nosotros tendrá que tener presente, que es el de la Empresa, es ser competitivos..."

Esc. Ricardo Scaglia en su alocución de apertura

*ABC, Gestión del conocimiento, Enfoque al cliente, Creación de valor y Principios, Valores y Código de Ética,* temas considerados clave para nuestro posicionamiento futuro y desarrollo global, dieron lugar a la conformación de talleres de trabajo para su tratamiento en el marco del Encuentro, ampliando las perspectivas para la continuación de su implementación en el año 2001.

El aporte diferente estuvo dado por la participación del Lic. Eduardo Kastika, quien en el marco de su conferencia *"Creatividad en la Empresa",* brindó recomendaciones y herramientas para generar ideas creativas observando la realidad desde diferentes perspectivas, aspecto imprescindible en el gerenciamiento actual.

"...estamos en un mercado competitivo duro, va a ser muy duro, estamos iniciándonos pero va a ser muy duro... todos nuestros actos tienen que ir a **crear valor**, necesitamos crear valor en cada una de nuestras acciones en la Empresa."

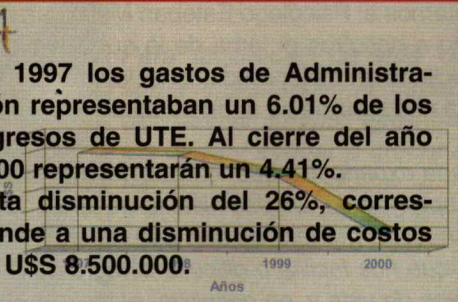
Esc. Ricardo Scaglia en su alocución de apertura

## El futuro: Metas 2001

En relación al año entrante se mantienen las directrices y los planes de ejecución plurianual y específicamente se centrarán las acciones en:

- Incremento compras concertadas, reestructura de Servicios Generales, ampliación de unidades SGE-CONVE, unificación almacenes, implantación de códigos de barra y Plan de Seguridad Corporativa.
- Normativa de asistencias, concursos; gestión de competencias, Evaluación del Desempeño y Plan Descentralizado de Seguridad Industrial
- Continuar en el desarrollo de aplicaciones, Certificación ISO 9000, Gestión del conocimiento, Conocimiento del cliente y e-business
- Valoración de activos, diseño de un modelo de medición de la creación y destrucción de valor en UTE, tratamiento fiscal y financiero en los proyectos del litoral, separación de resultados trimestrales por Unidad de Negocio
- Continuar con la Implantación del Modelo de Mejora Continua como modelo de gestión
- Continuar con la reducción de costos: los gastos de administración en relación a los ingresos de UTE no podrán superar el 4%.

**En 1997 los gastos de Administración representaban un 6.01% de los ingresos de UTE. Al cierre del año 2000 representarán un 4.41%. Esta disminución del 26%, corresponde a una disminución de costos de U$S 8.500.000.**



# http://www.Uni2.x.SIS

Frente a un significativo encuentro para nuestra División: las *"4tas Jornadas de Integración de SIS"*.

**Durante el 24 y 25 de noviembre pasados, todos quienes componemos SIS nos encontramos en el Parque de Vacaciones para convivir en las "4tas. Jornadas de Integración" organizadas por el Grupo de Comunicación y Compromiso.**

Abriendo las Jornadas, nuestra Gerente de División la Ing. Silvia Emaldi, nos recibió con estas palabras:

*Renovar el compromiso con los desafíos es la piedra fundamental de este encuentro. Buscando atender a ello, este año preparamos un programa diferente en el cual convivieron los aspectos que conforman al ser humano hacedor de todos los logros y del crecimiento de nuestra División y nuestra Empresa. La invitación fue planteada para que cada uno y todo el equipo SIS explorara en áreas que podían parecer tan disímiles como el comportamiento humano, la incorporación de tecnología o la gestión del conocimiento y se nutrieran de los aportes de sus compañeros, para así todos juntos, contribuir al crecimiento personal e integral de quienes conforman el secreto de la calidad de toda organización:* ***su gente***.

## Apuntando al crecimiento personal: "Autoestima: salud psicológica y eficiencia laboral"

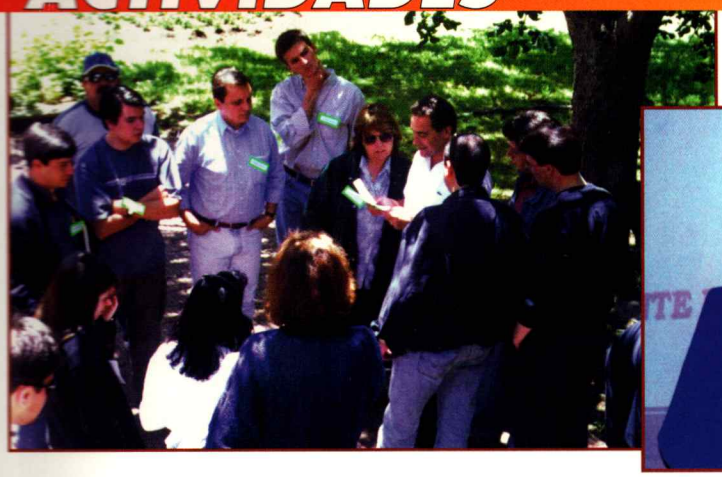
Invitamos al Psicólogo Esteban Mello para que tratara junto a nosotros el tema de la autoestima y su implicancia en un mejor rendimiento laboral. En estas palabras nos resume su aporte y su sentir:

*"Cada experiencia que vivimos determina en nosotros un aprendizaje. De esa historia de aprendizaje depende nuestra manera de ser: ese repertorio de conductas que nos facilita o dificulta el logro de nuestros objetivos de vida y, en definitiva, el disfrute de la misma (ingrediente imprescindible para construir la felicidad).*

*Afortunadamente, siempre es posible aprender nuevas conductas.*

*Consciente de todo esto y permanentemente preocupada por la calidad de vida de quienes la integran, la Gerencia de División Sistemas de Información organizó un encuentro en el que se conjugaron el acercamiento a temas vinculados con la salud psicológica, la diversión, el reconocimiento y el análisis de la gestión, para obtener un mayor grado de involucramiento y motivación de todos.*

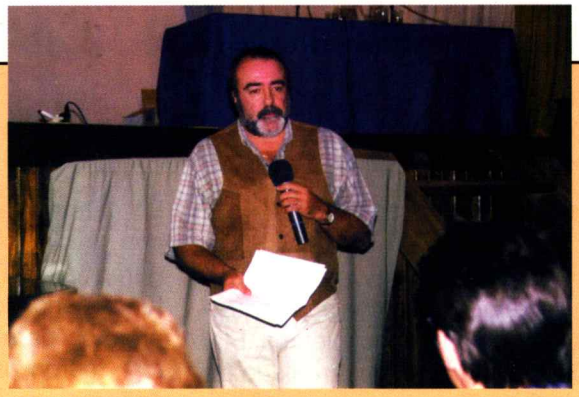
*Entre análisis profundos de la propia manera de ser y su incidencia en la pareja, la familia, el trabajo y la sociedad, las actividades deportivas, las bromas y una extraordinaria capacidad creativa puesta al servicio de los objetivos planteados, transcurrieron dos días amenos, prolíficos y disfrutables en su totalidad."*



## La incorporación de tecnología y los nuevos emprendimientos de SIS

Para que todos los integrantes de SIS conozcan de primera mano cuales son los retos que nuestra división encarará de aquí en adelante, se presentaron dos importantes exposiciones:

- Plataforma Windows 2000 a cargo del Ing. Gabriel Laborda
- Proyecto Gestión del Conocimiento a cargo del Ing. Héctor Ramella



## Al cierre...

Cerrando el evento, el Cr. Diego Vega, nos dio su visión de las perspectivas mundiales y regionales para el 2001, así como la realidad de las empresas públicas en el Uruguay y UTE en particular. A su vez, nuestra Gerente de División introdujo conceptos que ya son una realidad en UTE: "SIS en su conjunto y cada uno de nosotros en la actividad que realicemos debemos CREAR VALOR para esta organización. Para ello, debemos esforzarnos cada día en mejorar los servicios que brindamos y por ende la satisfacción de nuestros clientes, adecuando el costo de forma que permita a nuestros clientes ser altamente competitivos."

## El reconocimiento

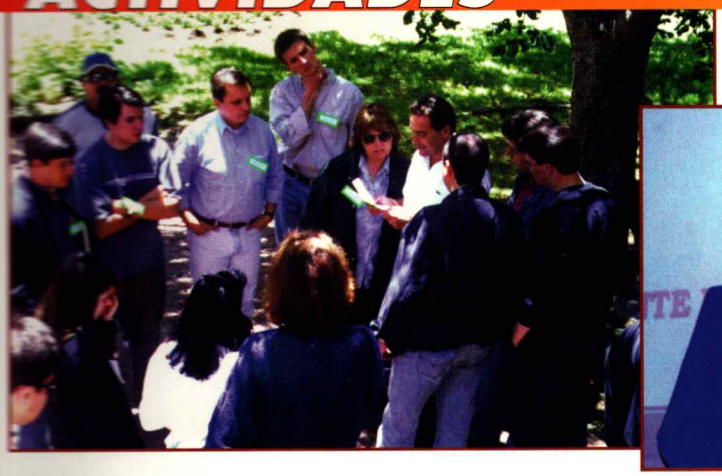
Como todos los años, previo a las jornadas se realiza la instancia de reconocimiento en las distintas unidades de SIS. Este año se reconoció a quienes fueron considerados por sus compañeros como *"personas con las que se puede contar en las situaciones de trabajo buenas y malas; a las que si les pedimos algo, seguro que harán todo lo que esté a su alcance para colaborar; tratando de facilitar las cosas, les gusta ayudar espontáneamente; ponen lo que tienen y lo que saben a disposición de los demás para favorecer el logro de los objetivos laborales de nuestro grupo"*

Con un fuerte aplauso y sentidas emociones los compañeros reconocidos fueron agasajados :

- Anna Reininger
- Estrella Laurta
- Mirta Zaquieri
- Celina Pazos
- Marta Aguilar
- Luis Pérez
- Gonzalo Granja
- Leonardo Montenegro
- María Melo
- Milton Ramírez

*Para la calidad de vida es de suma importancia la capacidad de trabajar juntos, aprender de los otros y ayudar a crecer a los demás.*

*Stephen R. Covey*



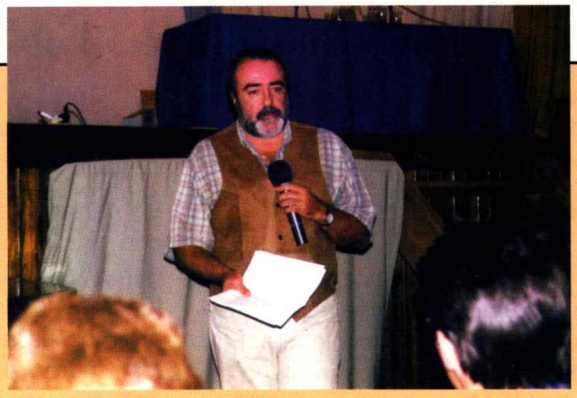
## La incorporación de tecnología y los nuevos emprendimientos de SIS

Para que todos los integrantes de SIS conozcan de primera mano cuales son los retos que nuestra división encarará de aquí en adelante, se presentaron dos importantes exposiciones:

- Plataforma Windows 2000 a cargo del Ing. Gabriel Laborda
- Proyecto Gestión del Conocimiento a cargo del Ing. Héctor Ramella

## El reconocimiento

Como todos los años, previo a las jornadas se realiza la instancia de reconocimiento en las distintas unidades de SIS. Este año se reconoció a quienes fueron considerados por sus compañeros como *"personas con las que se puede contar en las situaciones de trabajo buenas y malas; a las que si les pedimos algo, seguro que harán todo lo que esté a su alcance para colaborar; tratando de facilitar las cosas, les gusta ayudar espontáneamente; ponen lo que tienen y lo que saben a disposición de los demás para favorecer el logro de los objetivos laborales de nuestro grupo"*



## Al cierre...

Cerrando el evento, el Cr. Diego Vega, nos dio su visión de las perspectivas mundiales y regionales para el 2001, así como la realidad de las empresas públicas en el Uruguay y UTE en particular. A su vez, nuestra Gerente de División introdujo conceptos que ya son una realidad en UTE: "SIS en su conjunto y cada uno de nosotros en la actividad que realicemos debemos CREAR VALOR para esta organización. Para ello, debemos esforzarnos cada día en mejorar los servicios que brindamos y por ende la satisfacción de nuestros clientes, adecuando el costo de forma que permita a nuestros clientes ser altamente competitivos."

Con un fuerte aplauso y sentidas emociones los compañeros reconocidos fueron agasajados :

- Anna Reininger
- Estrella Laurta
- Mirta Zaquieri
- Celina Pazos
- Marta Aguilar
- Luis Pérez
- Gonzalo Granja
- Leonardo Montenegro
- María Melo
- Milton Ramírez

*Para la calidad de vida es de suma importancia la capacidad de trabajar juntos, aprender de los otros y ayudar a crecer a los demás.*

*Stephen R. Covey*

# División Económico Financiera:

## RECONOCIMIENTO y COMUNICACIÓN

### Reconocimiento 2000

El viernes 10 de noviembre se llevó a cabo la ceremonia de entrega de los Reconocimientos FIN 2000. Dicho acto, desarrollado en el hall de Tesorería, en el primer piso del Palacio de la Luz, fue la culminación de una difícil tarea llevada a cabo por los integrantes del Grupo Reconocimiento, en el marco de un proceso hacia una cultura del reconocimiento en nuestra Empresa. A partir del relevamiento de datos entre todos los funcionarios que integran FIN, se llegó a la delimitación de varios ámbitos en los cuales llevar adelante el procedimiento de reconocimiento. Los ámbitos determinados fueron los siguientes:

- ✔ Subgerencia Asuntos Fiscales y Tributarios y Subgerencia Contabilidad General (ámbito A)
- ✔ Subgerencia Planificación Financiera y Subgerencia Estudios Económicos (ámbito B)
- ✔ Subgerencia Gestión Financiera (ámbito C)
- ✔ Subgerencia Administración de Acreedores y Costos (ámbito D)
- ✔ Gerencia de División FIN, Gerencia Sector Financiera y Gerencia Sector Económico Contable (ámbito E)

La ceremonia de entrega, contó con la participación de la línea gerencial de FIN y el conjunto de funcionarios de la División. Los premios para los distintos ámbitos fueron entregados por compañeros de la misma Gerencia, lo cual aportó una carga emotiva adicional a cada entrega.

**Los funcionarios reconocidos por sus compañeros fueron:**

Por Sgcia. Asuntos Fiscales y Tributarios y Sgcia. Contabilidad General: **Olga Fígoli, Mariela Faus, Dinorah Cardozo, Gustavo Terradas, Ricardo Domínguez, Ramiro Donato, Wilson Lozano**
Por Sgcia. Planif. Financiera y Sgcia. Estudios Económicos: **María Inés Iragola**.
Por Sgcia. Gestión Financiera: **Isabel Selvaggi**
Por Sgcia. Administración de Acreedores y Costos: **Eneida Monteiro**
Por Gcia. División FIN, Gcia. Sector Financiera y Gcia. Sector Económico Contable: **Inés Martínez**

### Talleres de Comunicación

Del 27 de noviembre al 1ero. de diciembre, se llevaron a cabo en el Centro de Capacitación Administrativa los primeros Talleres de Comunicación de FIN. Los mismos fueron coordinados por el Grupo de Comunicación FIN cuyos integrantes actuaron como facilitadores, y contaron con el aporte de la Lic. Rosario Trigo.

El objetivo de estos talleres fue lograr el aporte de todos los funcionarios de la División para la concreción de una planificación orientada a mejorar la integración y comunicación tanto humana como operativa.
De los talleres no sólo surgieron valiosos aportes sino que a la vez contribuyeron a una mayor integración de los funcionarios. El ambiente distendido, en el cual prevalecía un claro sentimiento de compromiso con la tarea, ayudó a que se volcaran distintas impresiones personales respecto al funcionamiento de FIN, respecto a los puntos perfectibles y demás.... Las visiones personales, fueron integradas colectivamente a través de subgrupos definidos en el propio taller, y finalmente, compartidas con todos los concurrentes al finalizar.

**Grupo de Comunicación FIN**

El pasado 24 de noviembre en el Centro de Capacitación Técnica se llevó a cabo una Jornada de Integración de HUM bajo la frase "**ENCUENTRHUM**: **un espacio para integrarnos**", espíritu que inspiraba el evento. La jornada fue organizada por el Grupo de Comunicación de HUM integrado por representantes de cada una de sus unidades.

# "ENCUENTRHUM: un espacio para integrarnos"

La actividad se desarrolló en dos partes. En la mañana se orientó a temas relacionados con la gestión. La apertura estuvo a cargo de la Gerente de División RR.HH. Cra. Dinorah Suárez, quien expuso los temas tratados en el reciente encuentro de Gestión de la S.G.G.A. Más tarde el Cr. Diego Vega se hizo presente informando sobre la situación actual y hacia dónde nos dirigimos, señalando la necesidad de contar con toda la gente para lograr los objetivos.

A continuación se desarrollaron talleres con el objetivo de discutir nuestra realidad actual, a fin de enfrentar el futuro, teniendo claro nuestro presente. La metodología utilizada fue la matriz DAFO, permitiéndonos reflexionar sobre nuestras fortalezas y debilidades, así como también las oportunidades y amenazas existentes. Las conclusiones serán procesadas y contribuirán a complementar nuestro plan de trabajo futuro.

El momento emotivo se produjo cuando el grupo de Reconocimiento entregó las distinciones a los compañeros que fueron elegidos en cada Unidad.
Ellos fueron:

| | |
|---|---|
| **Wilma Leonetti** | Div. RR.HH., G.S. Adm. RR.HH., G.S. Est. y Planif. y Atención Personalizada |
| **Laura Álvarez** | G.S. Desarrollo RR.HH. y Subgerencia Selección y Promoción |
| **Diana Fosalba** | Subgerencia de Formación |
| **Marta García** | Dpto. Control de Personal |
| **Raúl Molina** | Dpto. Retribuciones y Beneficios Sociales |
| **Ma. del Carmen Núñez** | Subgerencia de Plantilla |
| **Walter Machado** | Subgerencia Relaciones Laborales |
| **Lucía Quartino** | Subgerencia Seguridad e Higiene |
| **Mirta Freitas** | Guardería |
| **Gabriel Russi** | Subgerencia Medicina Laboral |

Lágrimas de muchos y nudos en la garganta de otros, cambiaron por sonrisas y hasta carcajadas, cuando con "Campeones de la vida" y "La Orquesta", Cristina Lahouratate, Marta García y Luis Cousté, nos hicieron participar de un gran coro improvisado que salvó con buena nota.

La emotividad llegó al máximo cuando se despidió a los compañeros de la Subgerencia Medicina Laboral, Dres. **Estela Arcos** y **Máximo González** que se acogieron a los Retiros Incentivados y a los compañeros **Blanca Scenderis** (Guardería), **Ramón Mederos** (Personalizada), **Ana Jorge** (Relaciones Laborales) y **Waldemar Palleiro** (Formación, ausente ese día), que se ampararon al beneficio jubilatorio.

En la tarde se desarrollaron actividades recreativas, que apuntaron a la participación e integración de los asistentes.
La Jornada pretendió ser un inicio para el trabajo y el intercambio colectivo. Integrándonos y estando cerca podemos obtener mejores resultados para la gestión cada vez más competitiva y eficiente que el entorno nos exige, y manejar con una mayor solvencia los cambios que el futuro nos impone.



**Marcelo Demaría – Martha Terra**
**Grupo Comunicación HUM (COMHUM)**

# CONVENIO LABORAL UTE — AUTE

**El Directorio de la UTE por R 00.- 2175 del 12 de octubre de 2000 ratificó el Acta N° 50, que contempla aspectos relacionados a los retiros incentivados, situación de becarios de UTU y de la Universidad de la República y pasantías. A fin de que todos los funcionarios cuenten con el texto completo del acta la transcribimos a continuación.**

## ACTA N° 50

**ASUNTO: Acuerdo octubre 2000**

En la ciudad de Montevideo a los 11 días del mes de octubre de 2000, reunidos por una parte en representación de UTE, el Sub Gerente General Administrativo, Cr. Raúl López Deleris y la Gerente de División Recursos Humanos, Cra. Dinorah Suárez; y por otro en representación de AUTE, el Presidente de AUTE, Sr. Julio García, el Vicepresidente de AUTE, Sr. José Carpelino y el Secretario General de AUTE, Sr. Francisco Castillo, acuerdan:

**1.-** UTE implementará un Plan de Incentivos de Retiro a tenor del documento adjunto, en el marco de una reestructuración de la empresa que potencie su capacidad competitiva a partir de la eficiencia y rentabilidad de sus unidades, lo que hace necesario la transformación total o parcial de alguna de ellas.

**2.-** En la medida que la definición de las unidades a reestructurar será una potestad de UTE a través

de una Comisión del más alto nivel, y que resulta necesario mantener adecuados niveles de comunicación y propuesta entre las partes, UTE comunicará a AUTE las propuestas de transformación contando ésta con 10 días hábiles para presentar a la Comisión su punto de vista.

**3.-** Las transformaciones que impliquen la supresión total o parcial de funciones se realizarán garantizando los derechos adquiridos por los funcionarios, los que contarán con las siguientes posibilidades:

- Reubicación en otra unidad de la empresa. A tales efectos la Gerencia de División Recursos Humanos generará las diversas alternativas de reubicación a partir de las capacidades y experiencia de los funcionarios y de las necesidades de UTE. En los casos que sea necesario, UTE tomará a su cargo la realización de los cursos de capacitación que hagan más efectiva y rápida la incorporación a las nuevas funciones. La reubicación se realizará en el marco de actuación de la Comisión Bipartita hoy existente, analizando entre otras variables la posibilidad de disminuir la contratación de empresas externas.
- Acogerse al Plan de Incentivos de Retiro voluntario, de acuerdo a lo establecido en el documento adjunto.
- Que se disponga su traslado de acuerdo con la Cláusula 8 del Convenio Laboral.

**4.-** En el marco de los Convenios de Becas y Pasantías con la Universidad de la República y la Universidad del Trabajo, UTE se compromete a continuar las becas que viene desarrollando, en función de los siguientes criterios:

- El fundamento principal para el mantenimiento de la beca será el informe anual de la respectiva línea jerárquica sobre el desempeño funcional del becario de acuerdo con lo establecido en la R97.-1176.
- De acuerdo a lo establecido en los Convenios respectivos se remunerará a los becarios según las tareas que efectivamente desempeñan en la organización, siempre y cuando no supongan nivel de supervisión, y no existan en la unidad funcionarios desempeñando la tarea sin haber accedido a la categoría retributiva propuesta para el becario. Este acuerdo alcanza asimismo a los becarios que obtuvieron su título universitario, dependiendo de las necesidades de profesionales en la empresa. En la medida que los recursos necesarios para la financiación de estos cambios provendrán de los ahorros que genere el Plan de Incentivos de Retiro, los mismos se pondrán en práctica a partir de enero de 2001.
- A partir de la firma del presente acuerdo se extenderá a los becarios la posibilidad de acogerse al Fondo Solidario, incorporando a los mismos a la cláusula 49 e) del Convenio Laboral. Adicionalmente UTE hará las gestiones necesarias para procurar que los becarios puedan acceder a los préstamos otorgados por el BROU a los funcionarios, así como la posibilidad de acceder a la garantía de alquiler que otorga la Contaduría General de la Nación.
- Contados dos años a partir de la firma del presente acuerdo no existirán en la empresa más pasantías al amparo de la R92.-980 del 22 de abril de 1992. Durante este período los pasantes que cumplan los requisitos para registrarse como becarios accederán a dicha categoría, terminando la vinculación con la empresa los pasantes que no cumplan este extremo.

CONVENIO LABORAL UTE - AUTE
CONVENIO LABORAL
UTE — AUTE

# Campeones de la vida

## *645 funcionarios completaron en UTE su educación primaria en los últimos 11 AÑOS (1989-2000)*

El 1 de diciembre se tomó la prueba de acreditación del aprendizaje por experiencia (equivalente al 6to. año de Educación Primaria) en todo el país. Funcionarios de las localidades de Mercedes, Paysandú, Minas, Río Branco, Colonia, Canelones, Tacuarembó, Montevideo, Palmar, dijeron "presente", como en la canción de Ruben Lena: "...de todas partes vienen sangre y coraje ... los Orientales".

Fue un día de muchos nervios; estaban poniendo a prueba los conocimientos adquiridos en el año a fuerza de tesón, voluntad y responsabilidad. Tenían que tener muy claro los porcentajes, volúmenes y perímetros; debían leer con fluidez, conocer los verbos, los ríos, los Departamentos, los límites, las fechas patrias, etc.

¡...Y el 100% de los alumnos que se presentaron en todo el país aprobó!

Aplaudimos el esfuerzo de ellos y también el del plantel de maestras de ANEP, integradas a los grupos como uno más, trabajando con sus alumnos codo a codo, en la búsqueda de la excelencia.

Al lector todo esto puede parecerle muy sencillo, pero no lo es ... los alumnos tienen un promedio de edad de 50 años. Hace muchos años que dejaron de estudiar, y algunos nunca fueron a la escuela. Hoy, como grandes "campeones" de la vida han sorteado los obstáculos.

La criatura estudiosa que llevas adentro, el inquieto ser espiritual que encarna tu auténtica personalidad, te guía por la vida. No vuelvas la espalda a los futuros posibles antes de estar seguro de que no tienes nada que aprender de ellos.

***De "Ilusiones" de Richard Bach***

# 9no. Encuentro de Formación Básica por Experiencia

Los días 3 y 4 de diciembre, los nueve grupos de Formación Básica por Experiencia se encontraron en el Parque de Vacaciones con sus maestras.

Hubo muchas emociones, gratitud, satisfacción personal e historias que fueron contadas entre amigos.

Don Lima, de Mercedes, de 63 años, que el 29 de diciembre se jubila, que en marzo del año próximo se anotará en el curso de rematador público, contaba con una sonrisa de oreja a oreja... Cumplirá el sueño de su vida: ser rematador publico. Lo detenía no tener la escuela terminada, y ahora puede.....

Nos divertimos escuchando a Darío contando que salía a la vereda a leer el diario para que sus vecinos supieran que había aprendido a leer. A los que fuimos a la escuela de niños nos resulta difícil valorar el orgullo que se siente, al romper las barreras de la incomunicación con el mundo social que nos rodea.

El grupo de Palmar armó una murguita, "Los Bellacos y su Bruja" plasmando en un cuplé el funcionamiento de su grupo.

Antes de finalizar el 2000, Armando Lima, Adán Melo, Carlos Silva y Oribaldo Freitas presentarán renuncia a sus cargos para jubilarse; pero igual hicieron el esfuerzo hasta el último momento, no bajaron los brazos,..... y eso nos hizo reflexionar: nada es gratis, todo tiene el precio del esfuerzo, hay que plantearse el objetivo y poner allí toda la energía y llegar. Como Milton Wynants (humilde sanducero ejemplo de trabajo y grandeza) a quien el grupo de Paysandú realizó un homenaje.

La palabra que más escuchamos hoy es "cambio", está instaurada entre nosotros, a veces produce miedo, inquietud, inseguridad...y oímos cosas como "no va a ser la UTE de antes". La estructura cambia, pero la gente es la misma, y es la que hace la diferencia: las 645 personas que hicieron el curso y lo aprobaron en estos 11 años, también sintieron que debían cambiar, transformarse, seguir el ritmo de la Empresa, actualizarse. Son el mejor ejemplo del cambio, del cambio posible. Es tiempo de apostar como ellos al futuro para hacer la UTE más competitiva y más productiva.

Un diminuto cambio hoy nos lleva a un mañana dramáticamente distinto. Hay grandiosas recompensas para quienes escogen las rutas altas y difíciles, aunque esas recompensas permanezcan ocultas por años.

***De" Uno" de Richard Bach***

Saludamos con mucho respeto a todos los campeones de la vida que aceptaron el reto de alfabetizarse y los tomamos como ejemplo de fe en sí mismos y de esperanza.

Cuando comenzamos la vida, a cada uno se nos da un bloque de mármol y las herramientas necesarias para convertirlo en una escultura. Podemos arrastrarlo intacto detrás de nosotros, podemos reducirlo a grava o podemos darle una forma gloriosa

***De "Uno" de Richard Bach***

**Sonia Garro - Elisa Lazcano**
**Subgcia. de Formación**

# Arte en UTE

## CONCURSO "AÑO INTERNACIONAL DE LA CULTURA DE PAZ"

El pasado mes de octubre la Empresa realizó una convocatoria a interesados para participar en el Concurso de expresiones libres "Año Internacional de la Cultura de Paz".
La nota diferente de este concurso, estuvo constituída por la participación de la familia. La nota simpática, por los niños.
Se podía intervenir en dos categorías:

-A : funcionario, becario o cónyuge, y
-B : hijo de funcionario o becario menor de 15 años.

En la **categoría A**, actuó un jurado externo, integrado por los Sres. Jorge Arbeleche, Mario Giacoya y Carlos Barea, todos ellos reconocidos en el medio artístico nacional. La decisión unánime determinó que los premios a otorgarse fueran para:

José Pilone

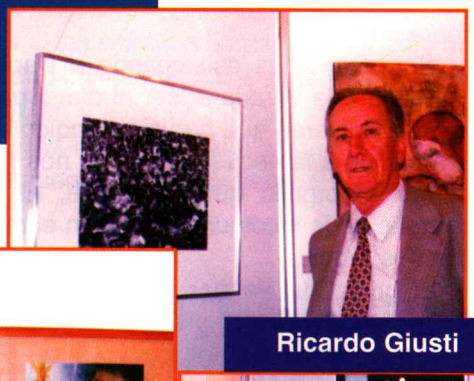
Milton Carballo

**1er. Premio**: **José Pilone Costa** de Sgcia. de Proyectos de Montevideo.
Obra: "Pequeños Gestos de Paz" ( fotografía).

**2do. Premio: Milton Carballo Cardozo** de Central Batlle.
Obra : "Compendio" (escultura).

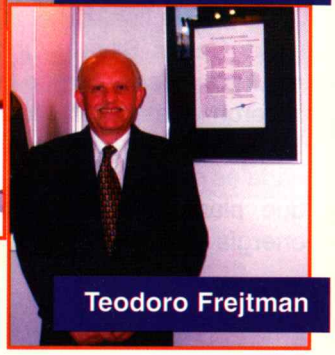
**Menciones:**

- **Ricardo Giusti** de Gcia. División Distribución y Comercial Interior.
  Obra : "Por la paz sin pancartas" (fotografía).
- **Teodoro Frejtman** de Gcia. Sector Electrificación Rural
  Obra: "Te invito a dar un paseo" (poesía).
- **Solange Pastorino**, esposa de José Pilone.
  Obra : s/nombre (fotografía)
- **Graciela Daneri**, esposa de Jorge Tábarez de Central Batlle.
  Obra : s/nombre (pintura)



Ricardo Giusti

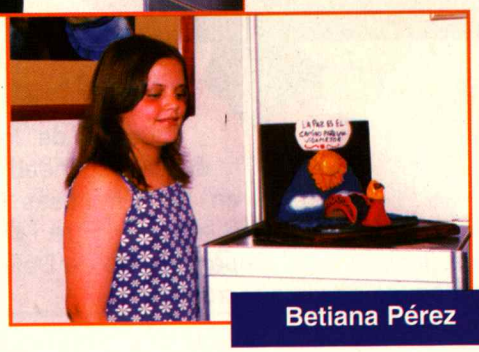
Solange Pastorino



Teodoro Frejtman

Mariabelén Galán

Ma. Marta Gründel



Betiana Pérez

En la **categoría B**, el jurado estuvo integrado por funcionarios de la Empresa: Adriana Giglio (Centro de Capacitación Técnica), Rafael Bonomi (Sgcia. de Proyectos de Montevideo.) y Teodoro Frejtman (G.S. Electrificación Rural), quienes decidieron otorgar los siguientes premios:

**1er. Premio**: **Mariabelén Galán Marenco** (5 años), hija de Juan Carlos Galán de Gcia. Sector Generación Hidraúlica.
Obra: "Manitos Blancas Palomas" (dactilo-pintura).

**2do. Premio**: **Ma. Marta Gründel Gianelli** (14 años), hija de Alberto Gründel de Central Batlle
Obra : "Equilibrio" (collage).

**Menciones:**

- **Betiana Pérez Da Fonseca** (12 años), hija de Ma. Cristina Da Fonseca de Sgcia. Operación de Redes y José P. Pérez de Sgcia. Seguridad e Higiene
  Obra : "Escogiendo un camino de paz" (cerámica)

- **Franco Flores Dematté** (14 años), hijo de Alcides Flores de Sgcia. Explotación Norte.
  Obra: "Paz y Amor" (collage).

Entusiasmados por la respuesta de los chicos, se decidió que la totalidad de los trabajos presentados (premiados y no premiados) fueran expuestos en el Hall de entrada del Palacio de la Luz. En el caso de los adultos, se expusieron las obras ganadoras.

En el acto de conmemoración del 88°aniversario de la Empresa, el viernes 20 de octubre, se inauguró dicha exposición y el Directorio hizo entrega de los premios a los ganadores. En esta ocasión, el salón de actos del noveno piso contó con la presencia de varios niños, que con el brillo y la ternura de sus jóvenes años, supieron marcar una especial diferencia.

La exposición permaneció abierta durante una semana para mostrar, una vez más, la faceta artística de quienes trabajan en UTE y la de su familia.

Nuevamente el arte dijo presente en UTE, permitiendo descubrir la creatividad artística, que muchos mantienen oculta, y poder compartirla con todos nosotros.

**Gcia. Sector Desarrollo RR.HH.**

**La Seguridad Informática se puede definir como "El conjunto de medidas de protección económicamente rentables, que abarcan al entorno informático de una Organización".**

# Seguridad Informática

El concepto de Seguridad es relativo, pues no existe una garantía total a prueba de engaños; sin embargo, se pueden establecer niveles de seguridad exigibles.
Al hablar de seguridad en una organización, se está tratando que ninguna persona haga cosas que la organización no quiere que haga. De acuerdo a esto, la definición de seguridad en computación se refiere a disciplinas que protegen la integridad, disponibilidad y confidencialidad de los sistemas y activos de información.

Más específicamente, incluye la protección de los sistemas de información contra el acceso no autorizado o las modificaciones a la información, contra la negativa del servicio a usuarios autorizados o el suministro del mismo a usuarios no autorizados, y las medidas necesarias para detectar, documentar y registrar tales amenazas.

En un mundo digital la seguridad en los Sistemas de Información es fundamental. Las organizaciones dependen de una información confiable, completa y en tiempo, por lo tanto el nivel de protección que se les brinde a los Sistemas de Información debe ser suficiente para enfrentar los riesgos existentes. Desafortunadamente muchas organizaciones aún no reconocen la importancia de la seguridad efectiva y eficiente, existiendo un vacío entre lo que se debe hacer en materia de seguridad y lo que se ha hecho.

El problema de los virus y los ataques de saboteadores o "hackers" ha ensombrecido muchos de los aspectos de la Seguridad Informática en las Empresas. Es posible encontrar titulares como "Otra violación de seguridad en el Departamento de Defensa" o "Los ataques de virus recrudecen".

Hoy podemos asegurar que la Seguridad Informática, es una necesidad de toda Entidad o Empresa. La evolución de las tecnologías, de los servicios y de los entornos empresariales en general, ha hecho de la "Información " uno de los patrimonios principales de las Empresas.

Esta misma evolución fuerza a la adaptación de normas y procedimientos de seguridad, que protejan al patrimonio mencionado.

## El objetivo de la seguridad informática

El objetivo de la seguridad informática es mantener la **integridad, operatividad y privacidad** de la información manejada por los sistemas de información:

### Integridad

La integridad es la característica de la información que hace que su contenido permanezca invariable a menos que sea modificado por una persona autorizada. Una información con fallas de integridad dará resultados erróneos al ser procesada. Una falla de integridad puede ser desde la corrupción de un archivo por una falla de

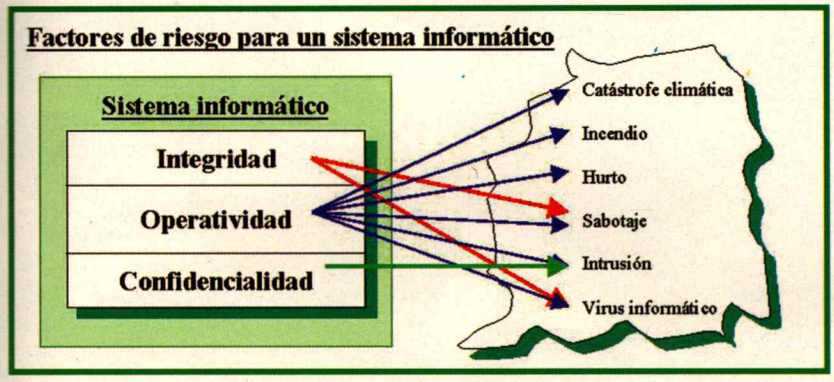
hardware, software o virus informático, hasta una alteración sutil de su contenido, realizada por un intruso con el fin de causar algún daño.

## Operatividad

La operatividad de la información es su capacidad de estar siempre disponible para ser procesada. Esto requiere que esté correctamente almacenada, en los formatos preestablecidos y que el hardware que la contiene funcione normalmente. Cualquier falla en uno o varios puntos provocará una disminución o la anulación de la operatividad de la información, provocando pérdidas económicas y de distinto tipo de acuerdo al sistema de que se trate.

## Confidencialidad

La confidencialidad de la información es la necesidad de que la misma sea conocida sólo por personas autorizadas. Es una característica propia de la información que puede variar de acuerdo a la información misma y a su entorno. Puede llegar a ser tan importante que en caso de una falla de confidencialidad, la información puede volverse inútil u obsoleta.




## Herramientas de seguridad informática

La seguridad informática de un sistema está basada en herramientas específicas que se ocupan de mantener la integridad, operatividad y confidencialidad de la información. Si bien cada sistema puede requerir el uso de herramientas específicamente particulares, todos requerirán en principio, de algo que les permita administrar qué personas acceden a qué computadoras o a qué información. Es importante tener en claro que una herramienta de seguridad informática es como cualquier otro elemento del sistema; sólo funcionará bien cuando esté correctamente elegido, correctamente instalado y correctamente utilizado.

## Control de acceso

La confidencialidad de la información puede verse afectada si acceden a ella personas que no están autorizadas para hacerlo. Para evitar esto se utilizan mecanismos que restringen el acceso de los usuarios a determinados sectores de la información de la empresa. Estos mecanismos, generalmente, son programas que habilitan el acceso de una persona a una computadora y a un sector de información luego de haberla identificado para saber qué "privilegios" (nivel de acceso) tiene en el sistema. El método de identificación más utilizado es el de password.

## Antivirus

Debido a las grandes pérdidas económicas que generan los virus informáticos a las empresas, el control de los mismos debe formar parte de un sistema de seguridad informático con la misma importancia que un sistema de control de acceso.

## Sistema de backup

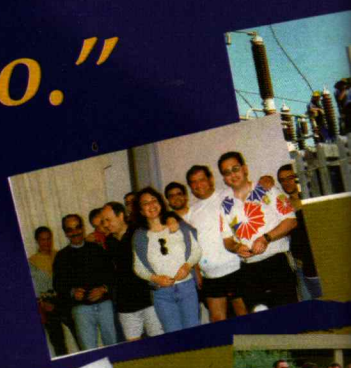
Es la base de la seguridad de cualquier sistema de seguridad informática. Cualquiera que haya sido la catástrofe y aunque implique una pérdida total de las computadoras, siempre se podrá volver a operar si se cuenta con un backup actualizado. Como norma de seguridad adicional se debe observar que al menos una copia de la versión más actualizada se encuentre en un lugar físicamente alejado del sistema y a buen resguardo, para poder utilizarlo en caso de catástrofe total.

Por razones de espacio en este número hemos hecho una breve descripción de lo que implica la seguridad Informática y las herramientas en que se basa. En el próximo número abordaremos las áreas que comprende, el plan de contingencia y la Seguridad Informática en nuestra Empresa.



**Ing. Evelyn Antón**
**División Sistemas de Información**

*"Todos somos ángeles con un ala, no podemos volar el uno sin el otro."*

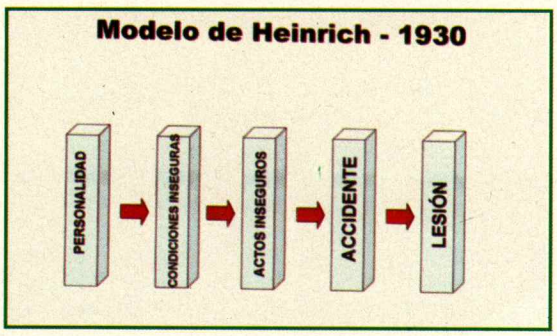


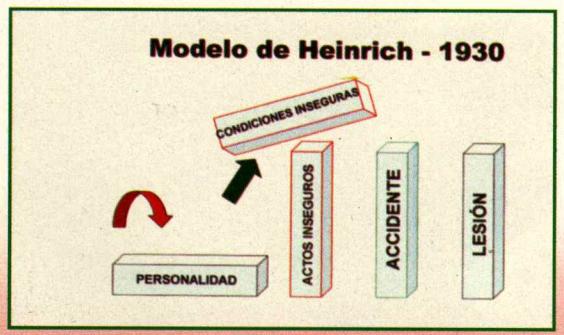
Frase: Referencia de Margaret Wheatley - Lecciones Mundiales de Liderazgo

# ¿Por qué ocurren los accidentes?

**Los accidentes ocurren por causas perfectamente definidas y naturales. La intervención de fenómenos sobrenaturales, el destino o la predisposición a accidentarse son creencias que es necesario eliminar para centrarnos en el control de las verdaderas causas que propician la accidentabilidad.**
**En este trabajo presentamos la evolución del modelo que explica porqué ocurren los accidentes, dando respuesta lógica a las principales interrogantes que nos planteamos cuando experimentamos estas circunstancias. Su conocimiento nos ayuda a poner bajo control los factores causales para evitar que aquellos se reiteren.**

## El Modelo de Heinrich



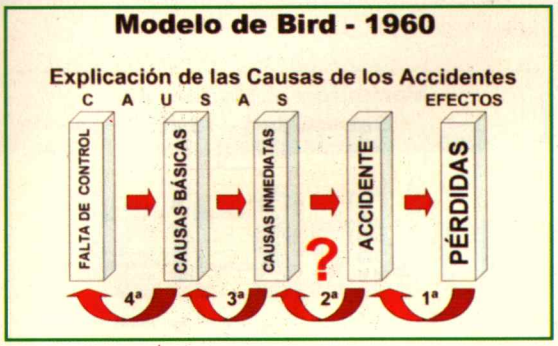




En la década del ´30 se plantea la necesidad de dar explicaciones a la ocurrencia de los accidentes. Para ello, Herbert W. Heinrich, un ingeniero industrial americano, esbozó su modelo que pretendía dar no solamente la explicación de la ocurrencia de los accidentes sino también dar soluciones operativas para su control.
En la ocurrencia del accidente de trabajo y en su eventual consecuencia, la lesión, nos encontramos con:

a) El operario que realiza su tarea en una forma determinada por su personalidad.
b) La existencia de condiciones inseguras, riesgos físicos o mecánicos.
c) La realización de actos inseguros, ya sea por ser realizados en presencia de condiciones inseguras, o por ser peligrosos por sí mismos.

Heinrich compara la secuencia de ocurrencia del accidente con una fila de fichas de dominó y su caída en cadena. Al iniciarse la caída de una ficha, cae toda la serie. Para evitar que esto suceda es necesario interrumpir la continuidad de la serie. Esto se puede hacer retirando una de las fichas. De esta manera, aún cuando caiga la primera ficha, la caída no se producirá en las fichas que representan el accidente o la lesión. Se habrá evitado el accidente si se consigue crear una discontinuidad en la secuencia.

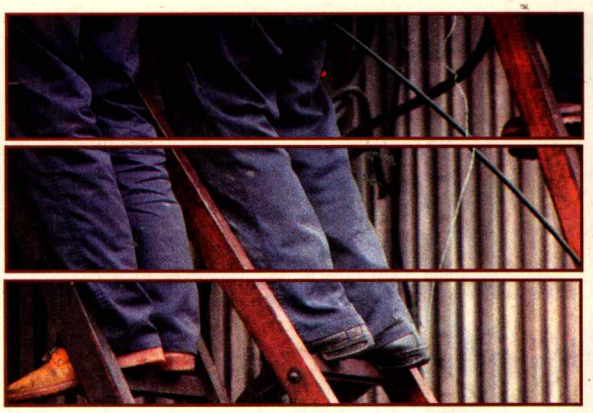
## El Modelo de Frank Bird




Este modelo fue diseñado en la década del ´60 a partir de la propuesta de Heinrich. Se caracteriza por su insistencia en encontrar el origen de los accidentes. Está construido sobre la base de la pregunta **"¿por qué?"** que se reitera en cuanto se tiene la respuesta a la pregunta anterior. Está acotado a los límites de la organización pues su concepto se apoya en que la empresa puede y debe adoptar internamente las medidas de control que sean necesarias para prevenir la ocurrencia de accidentes.
El modelo de Bird se representa gráficamente como se muestra en la figura anterior, que se puede explicar a partir de la última ficha o bloque. Damos a continuación una breve descripción de cada una de ellas.

**Pérdidas:** Es la valoración económica y no económica de todos los efectos (físicos, psicológicos, económicos, legales, funcionales, ambientales, etc.) de los accidentes que deriven de los daños a las personas o a los activos de la organización. Es lo que se denomina también como "cosecha" en una interesante metáfora donde se relaciona el binomio "siembra-cosecha", en la cual la siembra es la gestión de la empresa en materia de prevención de riesgos de accidentes y la cosecha el nivel de pérdidas (alto o bajo) que se obtiene de dicha gestión.

**Accidente:** Es todo acontecimiento no deseado e insuficientemente controlado, que resulta en daños a las personas y/o daños al activo de la organización.
Involucra el contacto de una sustancia o fuente de energía con el cuerpo de las personas o con las estructuras materiales. Cuando la energía involucrada supera la capacidad o resistencia límite de las personas, se produce un daño (lesión o enfermedad). Cuando la energía involucrada entra en contacto con las estructuras materiales y supera su capacidad o resistencia límite, se produce el llamado daño a la propiedad. De alguna manera son los "problemas de hoy" que se manifiestan como el resultado de las "soluciones a los problemas de ayer".



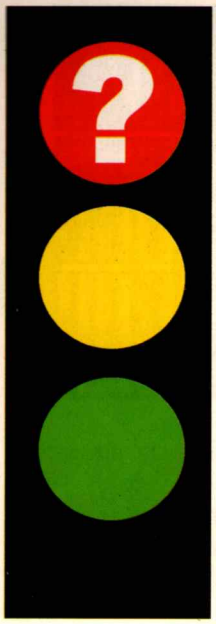
**Causas Inmediatas:** Responden a la pregunta ¿por qué ocurrió el acontecimiento no deseado?
Son las causas que producen directamente el accidente. Se clasifican en Actos Subestándares (provienen de las personas) y en Condiciones Subestándares (radicadas en el ambiente físico).
Son desviaciones de estándares establecidos para el desempeño de las personas o para las condiciones del medio o ambiente en que se desarrolla la actividad.
Estos actos o condiciones subestándares son los **síntomas** del problema, perceptibles directamente, en varias ocasiones, por nuestros sentidos (se escuchan ruidos, se palpan vibraciones, se huelen gases, etc.). Si bien es necesario eliminar estas causas inmediatas, no es suficiente, ya que al ser síntomas, su eliminación contribuye a aliviar el problema, pero éstos vuelven a resurgir.

**Causas Básicas:** Responden a las preguntas ¿por qué las personas incurren en actos subestándares? y ¿por qué existen condiciones subestándares?
Las personas cometen *actos subestándares* por varias razones, entre otras:

- Porque carecen de los conocimientos necesarios para hacer correctamente lo que deben hacer.
- Porque carecen de las capacidades o aptitudes psicofísicas requeridas por las tareas o funciones.
- Porque carecen de los motivos adecuados que les impulsen a hacer las cosas en forma correcta.

A estas causas básicas que explican porqué las personas no hacen lo que deben hacer, en forma correcta, se les llama **Factores Personales.**
Las *condiciones subestándares* se producen por los llamados **Factores del Trabajo**, donde se destacan los problemas de diseño, malas especificaciones de compras y deficiencias en el mantenimiento.
Muchas condiciones subestándares se generan en la computadora o en el tablero de dibujo, en la adquisición de productos y servicios "riesgosos" y en las deficiencias en los planes de mantenimiento.

Está demostrado que, resolver los problemas a nivel de las causas básicas, equivale a adoptar soluciones de más largo plazo, que perduran en el tiempo y que representan un menor costo para las organizaciones.



**Falta de Control:** Es el origen del fenómeno accidental y de sus consecuencias. Es la respuesta a las preguntas ¿por qué se producen los factores personales? y ¿por qué se producen los factores del trabajo?

**Los accidentes son el resultado de fallas, omisiones y debilidades de nuestros sistemas, planes, programas y procesos.**

**La falta de control se debe o se puede deber a:**

- La inexistencia de programas o sistemas (selección, compras, mantenimiento, capacitación, diseño, etc.)
- Estándares inexistentes o inadecuados, respecto de los programas o sistemas, que sean suficientes para los requerimientos de los distintos procesos.
- Incumplimiento de los estándares establecidos para los distintos programas o sistemas de la organización.

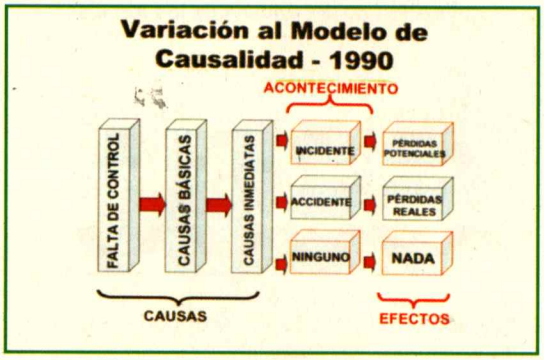
El modelo de Bird se basa en el Principio de la Multicausalidad, que nos señala: "Los problemas en general y los accidentes en particular, nunca son el resultado de una sola causa". Esto nos conduce también al origen o fuente de los problemas, coincidiendo con lo que el autor Philip B. Crosby dice al respecto de la Calidad: *"Echar la culpa a los trabajadores por la mala calidad no es más que una excusa de la administración. El resultado de muchos estudios realizados por expertos indican que, casi invariablemente, por lo menos el 80 % de todos los defectos, son problemas que sólo la administración puede resolver, porque están, en realidad, fuera del control del trabajador".*

## Variaciones al Modelo de Bird

El modelo tal cual fuera presentado, en una lectura de "derecha a izquierda" tiene una connotación "determinística". Cada vez que se produce un accidente, siempre habrá habido al menos una causa inmediata que lo haya provocado, con las consiguientes causas básicas y falta de control.

Pero si se plantea la secuencia en una lectura de "izquierda a derecha" esto cambia. Aquí el modelo tiene una connotación "probabilística". No siempre que exista una condición o un acto subestándar ocurrirá indefectiblemente un accidente.

Estas variaciones se pueden observar mejor en la siguiente representación gráfica donde se señalan las siguientes tres alternativas:




- Que el acto y/o la condición subestándar se transforme en causa real de un accidente, originando este "acontecimiento no deseado" y generando como consecuencia "pérdidas reales".
- Que el acto y/o la condición subestándar desencadenen un acontecimiento no deseado, pero, o no se produjo el "contacto" o si se produjo la energía involucrada no superó la resistencia límite ni de personas ni de estructuras, y por lo tanto sólo tenemos "pérdidas potenciales".
- Que el acto y/o la condición subestándar no desencadenen ningún acontecimiento no deseado … ¡en esta oportunidad! …

En resumen, el control de las causas de los accidentes está en manos de la administración de las organizaciones. Cada organización, según la metáfora de "siembra-cosecha" tiene el nivel de pérdidas accidentales que su administración merece y sólo ella puede revertirlo.

La concepción que sostenía que los orígenes del fenómeno accidental se encontraban en aspectos de la personalidad de los trabajadores fue sustituida por aquella que establece que los orígenes de este fenómeno y sus consecuencias se alojan en la falta de control administrativo de las organizaciones.

Para finalizar, en la actualización del modelo de causalidad realizada en la década del ´90 surge claramente la explicación de la incidencia de la ley de probabilidades en el fenómeno accidental. Esta ley estará "del lado de la prevención" cuanto mejor se sistematice la gestión preventiva en las organizaciones. Como aspecto particular de este modelo surge una respuesta racional a la supuesta "predisposición" a la accidentabilidad por parte de algunos trabajadores. Si bien en otros tiempos esta teoría gozó de gran crédito, en la actualidad prácticamente nadie la sostiene. Según la Organización Internacional del Trabajo: "… más bien que ser propensos a los accidentes, es mucho más factible que algunos trabajadores sean víctimas de los caprichos de la ley de probabilidades".

# EL SENTIR DE UN NIÑO

Nervios, entusiasmo, alegría, compañerismo, trabajo en equipo, corazones latiendo; todo se resume en un final: **La muestra artesanal de "Divulgación Escolar".**

Maquettes, dibujos, colores, luces, un trabajo enorme realizado por niños de 6to.año de distintas escuelas públicas.

Un campo eólico ahí, una represa por allá, una casita solar más acá, los diferentes tipos de energía (geotérmica, mecánica y nuclear). La representación de las casitas de MEVIR en Polanco, las cometas de colores con la sigla UTE. Todo producto de las clases sobre el "Uso Racional y Eficiente de la Energía Eléctrica" que se imparten a través del programa de Divulgación Escolar.

Nuestros niños han representado, con pocos elementos, su compromiso con una temática de tanta magnitud como lo es "La conservación de las fuentes energéticas".

Impulsados por nuestro equipo de divulgadores, y con el apoyo de sus maestros y directores, se logra así, plasmar en realidad el objetivo propuesto.

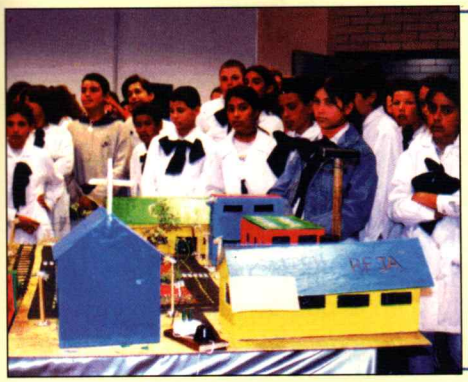
El 16 de noviembre, nuestro Centro de Capacitación Administrativo se colmó de niños, quienes nos infundieron su alegría, calor y dinamismo.

En la oportunidad se hicieron presentes el Presidente de UTE , Esc. Ricardo Scaglia, el Director Dr. Gustavo Penadés y la Presidenta del Consejo de Educación Primaria, Maestra Teresita Gonzalez.

Luego de la bienvenida a cargo del Gerente de Sector Relaciones Públicas, Sr. Ariel Ferragut; las autoridades manifestaron su satisfacción al ver a la "escuela de todos los uruguayos" involucrada con la "Empresa de todos los uruguayos".

Fue por primera vez que UTE abrió sus puertas para realizar un evento de esta naturalez, y como manifestó el Gerente de Sector Relaciones con la Comunidad, Sr. Hebert Rey:

"No es una muestra de UTE, es de todos los niños representando a toda la Escuela Pública, Laica, Gratuita y Obligatoria."



**EL NIÑO DE 6to. AÑO**

El niño de hoy se caracteriza como un ser singular; autónomo y social. Las actividades del aula deben darle la oportunidad de optar y decidir. La participación activa en una dinámica grupal promueve en él la solidaridad y afirma su personalidad.

Es imperioso que el educando despierte una actitud crìtica y reflexiva; que tenga autodeterminación e iniciativa.

Esta generación de niños es el objetivo fundamental de la publicidad a corto y mediano plazo.

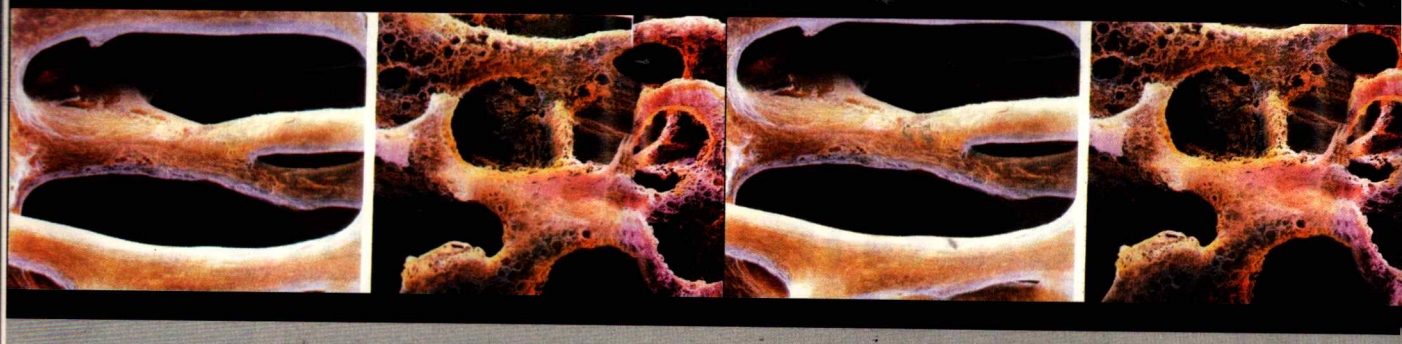
El trabajo realizado ha sido la concreción de todas estas características.

AGRADECIMIENTOS:
Vaya un especial agradecimiento para todos aquellos que hicieron posible la realización de esta muestra:
A la División Recursos Humanos por el aporte de su equipo e instalaciones, al Dpto.de Intendencia, a la Sgcia. de Estudios de Explotación por los elementos de seguridad brindados, a los compañeros del Depósito de Operación y a la Gcia. de Sector Mercado. A todos ellos, muchas gracias por haber contribuido a que esta muestra se hiciera realidad.



**Grupo de Divulgadores Montevideo:**
**Mary Mallo, Susana Ríos, Manuel Rivero,**
**Silvia Galmarini**

# osteoporosis



La osteoporosis es una entidad clínica que integra las llamadas "osteopatías desmineralizantes" que se producen por un trastorno metabólico que causa la pérdida de minerales, fundamentalmente el calcio del hueso.

**El hueso de la derecha, que forma parte de una vértebra lumbar, tiene osteoporosis y es mucho más delgado y poroso que el hueso sano de la izquierda.**

La constitución del hueso normal es en parte trabeculado (con trabéculas), y en otra cortical (en compacto). El total del tejido óseo del organismo se denomina *masa ósea* o *capital óseo*. El capital óseo se va adquiriendo desde el nacimiento hasta la adolescencia, alcanza su máximo pico a los 30 años, iniciando su descenso, lento y progresivo, entre los 40 y 50 años. A partir de este momento, que coincide con la peri y/o post menopausia, la velocidad de pérdida de masa ósea se incrementa muchísimo (son las llamadas "perdedoras rápidas").

El proceso fisiológico normal de pérdida es mayor en el hueso trabecular que en el cortical: a este proceso se llama "osteopenia fisiológica". Cuando hay una pérdida exagerada que acentúa la osteopenia fisiológica estamos en presencia de **osteoporosis** como entidad clínica.

## ¿Qué ocurre en el hueso durante este proceso?

Comienza a fallar su estructura, aumenta la reabsorción de los minerales integrantes de la misma, la estructura se debilita y se rompe, ocurriendo así la primera complicación de esta enfermedad: *la fractura ósea*, consecuencia del aumento de la fragilidad ósea. Las fracturas en su etapa inicial se localizan en las vértebras y en el radio en su parte central, para luego predominar en la cadera y dentro de ésta, la más frecuente y grave por sus consecuencias es en la cabeza del fémur.

Pero puede pasar que el hueso no se rompa sino que se reestructure en lo que constituye la segunda complicación: *la remodelación ósea,* con deformaciones óseas evidentes en la clínica y en la radiografía. La remodelación a diferencia de la fractura se instala en forma lenta y progresiva, y es un

proceso **irreversible**.
La velocidad de la reabsorción ósea es factor determinante en la vulnerabilidad del hueso, ya que varía la cantidad de masa ósea, y es variable de una persona a otra y también dentro de las distintas etapas de la vida de un mismo individuo. Esta reabsorción está influenciada por los llamados **factores de riesgo de la osteoporosis**:

*Genéticos:* es más frecuente en la mujer, raza blanca, estatura baja, cursando la peri o post menopausia y con antecedentes familiares de osteopenia o fractura de cadera.

*Endócrinos*: déficit de hormonas estrogénicas (lo que explica su aumento durante la declinación de la función hormonal en el climaterio), aumento de hormona tiroidea, entre otros.

*Renales:* aumento de la eliminación del calcio por la orina.

*Hábitos:* éstos son los más importantes desde el punto de vista preventivo. Dentro de los hábitos perjudiciales están: dietas excesivamente ricas en proteínas y sodio (sal), dietas severamente hipocalóricas, deficiencias de vitamina D, tabaquismo, alcoholismo, actividad física excesiva, sedentarismo.

*Medicamentos:* antiácidos, anticonvulsivantes.

*Enfermedades:* patología hepática, falta de acidez estomacal.

## Diagnóstico

Se debe siempre pensar en la posibilidad de osteoporosis luego de los 60 años, sobre todo si están presentes uno o más de los factores de riesgo enunciados, para así poder actuar en etapas iniciales. Cuando la osteoporosis se detecta en la radiología convencional ya se ha perdido entre el 30 y el 50% de la masa ósea y es irrecuperable, por lo que es imprescindible un diagóstico precoz evitando las complicaciones que provoca esta enfermedad.
El diagnóstico positivo se realiza por la *densitometría ósea* que detecta la masa ósea restante y sus condiciones. La radiografía de columna de pie se realiza para descartar otras patologías asociadas, pero su valor es relativo en el diagnóstico precoz. Existen marcadores de reabsorción ósea (deoxipiridinolina o DPD ) y de formación ósea (osteocalcina ) que se indican como valoración paraclínica y de confirmación diagnóstica.

## Tratamiento

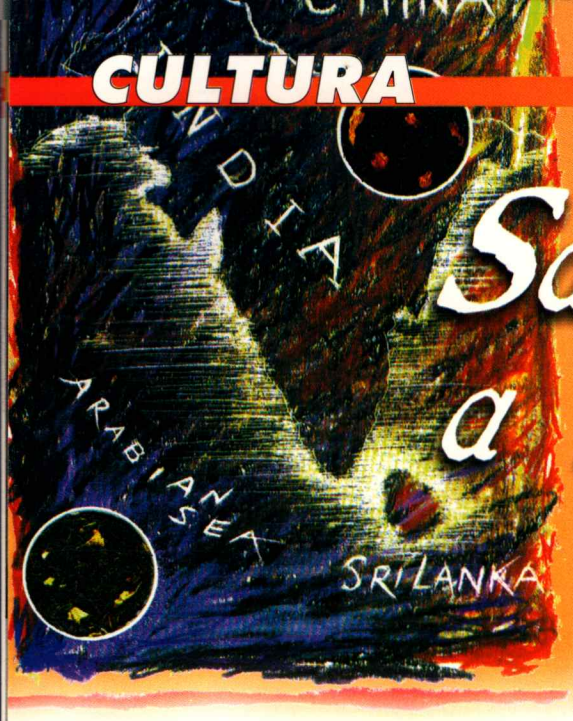
El mejor tratamiento es la prevención que se inicia desde la niñez con una dieta adecuada en proteínas y calcio: lácteos y derivados (el yogurt y los quesos tienen más calcio y más absorbible que el

de la leche), brócoli, nueces, avellanas, etc.

Durante la adolescencia se debe cuidar mucho la alimentación, sobre todo evitando las dietas muy hipoproteicas "de moda" para rápidos adelgazamientos, y promover el ejercicio y deporte no competitivos profesionales.

Ya instalada la enfermedad se debe dar aporte de calcio por boca, asociado a vitamina D que lo fija a los huesos y a la hormonoterapia con calcitonina para el mismo fin. Se debe poner especial cuidado en los hábitos: alcoholismo, tabaquismo, dietas excesivas en sodio y proteínas que deben ser erradicadas, así como insistir en la caminata enérgica en los mayores de 60 años.

Salud es prevención, si lo tenemos en cuenta desde la infancia se frena la velocidad de reabsorción normal de la masa ósea, mejorando la calidad de vida. Como cita el Dr. Anthony Woolf en 1985: *"A medida que envejecemos nos rompemos los huesos, lo que causa dolor, pérdida de independencia y en algunos casos la muerte".*




# Sabor a Té

Ing. Teodoro R. Frejtman

**Las leyendas acerca de los orígenes del té son tan numerosas como bellas. Relatos de la India, Japón y China que involucran desde sacerdotes a emperadores, desde campesinos hasta el propio Buda no hacen otra cosa que otorgarle un sabor adicional a esta noble infusión. Es que la filosofía asiática se ha empeñado en eternizar sus misterios y sus secretos para que la costumbre milenaria de beberlo flote sobre la humanidad con un aura de magia exótica.**

Una de tales historias cuenta que hacia el año 2737 aC. el Emperador Sheng Nung había sido informado que algunas regiones de su imperio eran menos atacadas por la viruela debido a que en ellas solamente se consumía agua hervida. Un día de otoño mientras se disponía a dar un paseo por el bosque, Sheng se sentó a descansar debajo de un árbol de Camellia sinensis, del que cayeron algunas hojas secas sobre la taza de agua hervida que el monarca bebía. El emperador sintió entonces un aroma profundo y de inmediato no resistió la tentación de probar aquel brebaje encontrándolo exquisito, descubriendo que el resultado era una nueva y deliciosa bebida.

Otra leyenda describe que un devoto monje budista, Bodhidarma, después de siete años sin dormir contemplando a Buda, comenzó a sentirse soñoliento. Al masticar unas hojas que recogió del arbusto debajo del cual descansaba, experimentó una grata sensación y comprobó, para su asombro, que su sueño desaparecía.

Pero tal vez la anécdota más difundida entre los budistas adjudica a su máximo líder el origen del té. Según sus discípulos, en oportunidad en que la modorra se había apoderado de Buda, sintiéndose frustrado cortó sus párpados y los arrojó al suelo. De ellos nacieron bellísimas plantas de té!...

Algunos historiadores señalan que los comienzos del cultivo del té se sitúan en el Valle de Assam, región de la India entre Bangladesh y Birmania, por el que corre parte del legendario río Brahmaputra de casi 3.000 km de extensión.

Confucio menciona al té en su Libro de los Proberbios y hacen lo propio los poetas de la corte de los emperadores, donde se convirtió en una tradición tal que, ante su muerte, se ofrecían sacrificios de té durante los honores póstumos.

Conocido en Japón hacia el siglo IX de nuestra era, a su consumo se le unió, indivisiblemente a través de los siglos, una muy compleja ceremonia con características rituales, desarrollada por los miembros de las sectas que introdujeron sus semillas en el País del Sol Naciente. Textos adjudicados a los monjes budistas, que han sido difundidos desde Oriente, aseveran poéticamente que "la esencia de la ceremonia del té consiste en la plenitud del espíritu, una mezcla armónica del cielo y la tierra, en la presencia del fuego del hogar, donde aparecen las monta-

ñas, los ríos, los acantilados y los árboles, como se hallan en la naturaleza, en el cazo de agua fresca de un manantial, como prueba del sabor en el paladar".

Como siempre, Marco Polo el famoso aventurero y comerciante veneciano que recorrió entre los años 1271 y 1295 gran parte de Oriente, llevó a Europa la primera noticia sobre esta bebida, al relatar que un alto dignatario había sido relevado de su cargo por disponer un fuerte aumento de los impuestos que pesaban sobre el té.

Las grandes naciones bebedoras de té en Europa han sido tradicionalmente Rusia e Inglaterra. Su llegada a Londres (1650) no solamente dio origen, siete años después, a la primera tienda de té, sino que también aquel acontecimiento provocó el nacimiento de la porcelana local: a partir de los objetos chinos, que llegaban con la importación del té, los ceramistas británicos trataron de imitarlos mezclando huesos pulverizados con arcilla.

Numerosas industrias han sido indicadas como producto del té. Desde la fabricación de teteras de dos y tres picos -en épocas de la Reina Victoria- a las cajas para el té, realizadas en metales preciosos o en las más finas maderas, y hasta con cerrojos de seguridad!. Desde los magníficos samovares de la Europa oriental hasta estupendas balanzas de precisión o los exquisitos objetos especialmente creados para coleccionistas. Desde los libros que atesoraban las páginas más extravagantes acerca del té a lo largo de su historia, hasta la fabricación de las más sofisticadas vajillas previstas para la infusión: tazas, pocillos, platos, cucharitas coladores, vasos, calderas, bandejas, etc, etc.

Las bondades del té frío, y de sus húmedas hojas, van más allá de la infusión y han sido experimentadas en algunas regiones del planeta de manera hasta insólita: aseguran que la bebida es amada por las violetas y los helechos, y sus hojas por las raíces de los rosales. Suavidad y limpieza de los ojos se obtienen luego de colocar bolsitas de té usadas, durante unos 15 minutos y realizando finalmente un leve enjuague con agua a temperatura ambiente. Algunos pueblos de Oriente tienen por costumbre esparcir las hojas húmedas sobre el piso asegurando, al barrerlas, la eliminación del polvo del suelo de la habitación.

En las salas de té inglesas se "inventó" la propina: una cajas de madera adosadas a la pared, que lucían las iniciales T.I.P. (To Improve Promptness) (para mejorar la prontitud) eran destinadas al depósito de las contribuciones de los parroquianos, quienes obtenían con ello una atención más ágil.

Una vieja tradición dice que tomando una hebra que flota en la superficie del té servido en la taza y colocada sobre la parte superior de la mano izquierda, al golpearla con la mano derecha va a desaparecer... La cantidad de golpes dados hasta lograr ese resultado serán los días que transcurrirán hasta el arribo de una visita al hogar...

Es notable el paralelismo del té con el vino. Al igual que con la vid, el té obtiene una muy amplia variedad de sabores, aromas y características cultivándolo en diferentes tipos de suelo, de climas y de alturas. Además como consecuencia de las diversas técnicas de elaboración se obtiene el té verde, no fermentado, que se compara con el vino blanco, el té rojo, que se fermenta parcialmente imitando al vino rosado y el té negro, fermentado en su totalidad, al que se le asigna similitud con el tinto.

Hasta las formas de las teteras proviene del diseño de las jarras de vino utilizadas en la Antigua China y, como en el caso de las uvas, la producción del té está sujeta a finas mezclas de variedades, de allí que, al igual de lo que sucede con el vino, existen expertos mezcladores y catadores especializados.

No nos detendremos en comentarios acerca de la profusa gama de tés, ni en cuanto a las fases de su elaboración. Obviaremos también la descripción de la inmensa variedad de sus sabores y las recomendaciones y sugerencias de cómo y cuándo servirlos.

Pero sí apostaremos, finalmente, a una reflexión extraída de la biblioteca de una de las más afamadas marcas: "una buena taza de té domina las pasiones, calma los nervios y produce una fascinante sensación de bienestar a quien con ella se deleita despaciosamente".

ñas, los ríos, los acantilados y los árboles, como se hallan en la naturaleza, en el cazo de agua fresca de un manantial, como prueba del sabor en el paladar".

Como siempre, Marco Polo el famoso aventurero y comerciante veneciano que recorrió entre los años 1271 y 1295 gran parte de Oriente, llevó a Europa la primera noticia sobre esta bebida, al relatar que un alto dignatario había sido relevado de su cargo por disponer un fuerte aumento de los impuestos que pesaban sobre el té.

Las grandes naciones bebedoras de té en Europa han sido tradicionalmente Rusia e Inglaterra. Su llegada a Londres (1650) no solamente dio origen, siete años después, a la primera tienda de té, sino que también aquel acontecimiento provocó el nacimiento de la porcelana local: a partir de los objetos chinos, que llegaban con la importación del té, los ceramistas británicos trataron de imitarlos mezclando huesos pulverizados con arcilla.

Numerosas industrias han sido indicadas como producto del té. Desde la fabricación de teteras de dos y tres picos -en épocas de la Reina Victoria- a las cajas para el té, realizadas en metales preciosos o en las más finas maderas, y hasta con cerrojos de seguridad!. Desde los magníficos samovares de la Europa oriental hasta estupendas balanzas de precisión o los exquisitos objetos especialmente creados para coleccionistas. Desde los libros que atesoraban las páginas más extravagantes acerca del té a lo largo de su historia, hasta la fabricación de las más sofisticadas vajillas previstas para la infusión: tazas, pocillos, platos, cucharitas coladores, vasos, calderas, bandejas, etc, etc.

Las bondades del té frío, y de sus húmedas hojas, van más allá de la infusión y han sido experimentadas en algunas regiones del planeta de manera hasta insólita: aseguran que la bebida es amada por las violetas y los helechos, y sus hojas por las raíces de los rosales. Suavidad y limpieza de los ojos se obtienen luego de colocar bolsitas de té usadas, durante unos 15 minutos y realizando finalmente un leve enjuague con agua a temperatura ambiente. Algunos pueblos de Oriente tienen por costumbre esparcir las hojas húmedas sobre el piso asegurando, al barrerlas, la eliminación del polvo del suelo de la habitación.

En las salas de té inglesas se "inventó" la propina: una cajas de madera adosadas a la pared, que lucían las iniciales T.I.P. (To Improve Promptness) (para mejorar la prontitud) eran destinadas al depósito de las contribuciones de los parroquianos, quienes obtenían con ello una atención más ágil.

Una vieja tradición dice que tomando una hebra que flota en la superficie del té servido en la taza y colocada sobre la parte superior de la mano izquierda, al golpearla con la mano derecha va a desaparecer... La cantidad de golpes dados hasta lograr ese resultado serán los días que transcurrirán hasta el arribo de una visita al hogar...

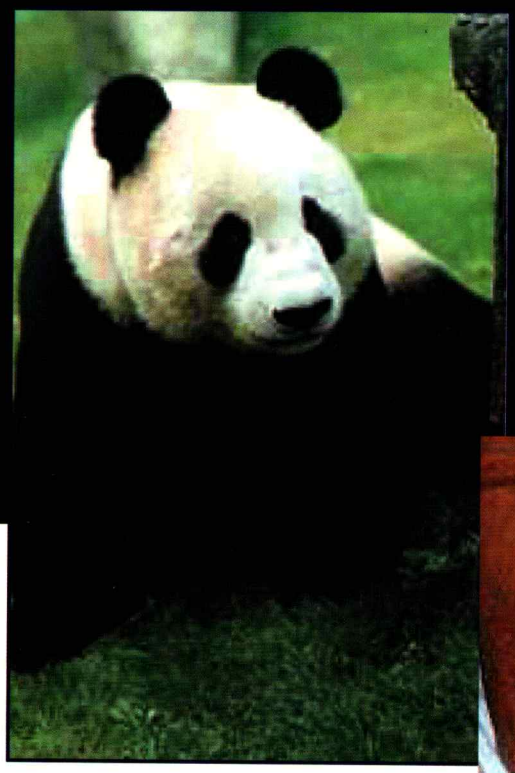
Es notable el paralelismo del té con el vino. Al igual que con la vid, el té obtiene una muy amplia variedad de sabores, aromas y características cultivándolo en diferentes tipos de suelo, de climas y de alturas. Además como consecuencia de las diversas técnicas de elaboración se obtiene el té verde, no fermentado, que se compara con el vino blanco, el té rojo, que se fermenta parcialmente imitando al vino rosado y el té negro, fermentado en su totalidad, al que se le asigna similitud con el tinto.

Hasta las formas de las teteras proviene del diseño de las jarras de vino utilizadas en la Antigua China y, como en el caso de las uvas, la producción del té está sujeta a finas mezclas de variedades, de allí que, al igual de lo que sucede con el vino, existen expertos mezcladores y catadores especializados.

No nos detendremos en comentarios acerca de la profusa gama de tés, ni en cuanto a las fases de su elaboración. Obviaremos también la descripción de la inmensa variedad de sus sabores y las recomendaciones y sugerencias de cómo y cuándo servirlos.

Pero sí apostaremos, finalmente, a una reflexión extraída de la biblioteca de una de las más afamadas marcas: "una buena taza de té domina las pasiones, calma los nervios y produce una fascinante sensación de bienestar a quien con ella se deleita despaciosamente".

# el oso panda



**En este artículo hemos decidido alejarnos un poco de nuestras tierras para conocer a un animal que atrae a grandes y pequeños de todo el mundo por su belleza tan particular.**

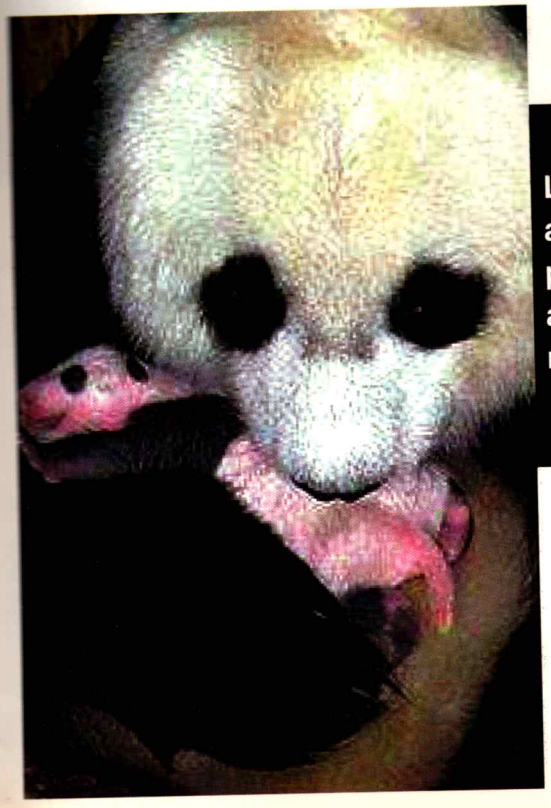
Panda es el nombre de dos especies de mamíferos asiáticos que difieren mucho en su apariencia. Los científicos no están totalmente de acuerdo en clasificarlos en la familia del mapache, la de los osos o en una familia propia.

El Panda Gigante es el más conocido, es un animal grande, de colores blanco y negro. El Panda Rojo, también llamado Panda Menor, es un animal mucho más pequeño de color rojo pardo. Ambas especies viven en los bosques de bambú situados en las montañas del oeste y sudoeste de China. El Panda rojo vive además en Nepal y norte de Myanmar (Birmania).

Los Pandas Gigantes están pocos en China y son protegidos por ley. Comen caña de bambú, así como sus tallos y hojas.

A diferencia de la mayoría de los animales herbívoros, los pandas tienen un sistema digestivo que no transforma fácilmente las plantas en energía. Como resultado de esto, deben comer grandes cantidades para tener suficiente energía. Por ejemplo el Panda Gigante come 39 kg. por día de bambú.

El panda gigante hembra da a luz una vez al año. Los cachorros son extremadamente pequeños pesando unos 140 gramos al nacer. Cuando es adulto el panda gigante crece hasta 1,5 ó 1,8 metros de altura y pesa entre 90 y 140 kg.



**La madre, que pasa unas 12 horas por día alimentándose, permanece con el recién nacido por 10 días sin comer. Los cachorros son amamantados por un año y permanecen con la madre más de dos años.**

El Panda Rojo tiene un pelaje largo y una cola peluda como el mapache. Este panda pesa unos 5 kg. y crece unos 60 cm. de largo. Tiene una alimentación más variada que el panda gigante ya que come otros alimentos además del bambú, tales como frutas y bayas.

Los extensos cortes de bosques para obtener madera y tierras cultivables en China han destruido una gran parte del hábitat de los pandas. El Gobierno Chino ha intentado protegerlos estableciendo reservas ricas en bambú en tierras públicas. Son necesarias grandes reservas ya que cada 15 a 120 años las plantas de bambú florecen, producen semillas y mueren. Toma varios años para que las semillas de bambú crezcan lo suficiente para proveer de alimento a los pandas. Desde el final de los 70', tales muertes periódicas han llevado a la muerte por hambre a cientos de pandas gigantes. Los científicos estiman que menos de 1000 pandas gigantes permanecen en libertad. Se desconoce el número de pandas rojos.

Otros esfuerzos para asegurar la supervivencia de los pandas gigantes han sido focalizados en la reproducción en zoológicos. Sin embargo, la mayoría de los intentos han fallado. Los investigadores continúan el estudio de los pandas en un esfuerzo por encontrar mejores formas de reproducirlos en los zoológicos y protegerlos en estado salvaje.

**Tomado de: Gregory K. Snyder, "Panda", World Book Online of Discovery Channel School.**

UTE
RRR
"NO SEAMOS TRONCOS"
SALVEMOS UN ÁRBOL
"PROYECTO RECICLAJE PAPEL"
Afiche original: Regional Oeste - DYC
70% DE LA BASURA DE OFICINA
ES PAPEL DE DESECHO
Consumo papel anual UTE
1995-1997
115 TON. PAPEL → 1913 ÁRBOLES
Si reutilizamos un 10% de papel
SALVAMOS
191 árboles/año
PROYECTO RECICLAJE PAPEL
Reutilizar
Reciclar
RRR
UTE

***Han llegado las fiestas, tiempos de reunión, de dar, de compartir. Momentos en los que solemos cumplir con un sinfín de tradiciones de las cuales, muchas veces, no conocemos el origen ni el significado. Veamos algunas de ellas.***

## ¿Por qué enviamos tarjetas de Navidad?

***Primera Tarjeta Navideña***

Una de las primeras cosas que hacemos cuando llega diciembre es comprar, escribir y enviar tarjetas de Navidad, pero ¿por qué lo hacemos? Se dice que la costumbre comenzó en Inglaterra alrededor del año 1840 cuando se estableció una nueva ley que redujo el costo de enviar cartas. Antes de esto pocas personas podían pagar por un mensajero privado.

Una leyenda cuenta que fue Henry Cole quien inició la tradición en 1843 con un rito anual de escribir notitas de Navidad a sus amistades. Para 1860 era muy popular en Inglaterra enviar saludos navideños. En 1865, en Boston, Louis Prang imprimió y vendió las primeras tarjetas de Navidad en los Estados Unidos. Las imágenes y los mensajes no han cambiado mucho a través de tiempo – la mayoría con deseos de una feliz Navidad y un próspero Año Nuevo.

## ¿Por qué usamos muérdagos en nuestros arreglos navideños?

El muérdago es el símbolo favorito asociado con la Navidad y el romance. La tradición de besarse bajo el muérdago comenzó con una mujer llamada Frigga. De acuerdo a la historia, el hijo de Frigga fue herido con una flecha de muérdago. Sus amigos lograron salvar la vida de su hijo. Ese día, Frigga declaró que nunca nadie usaría el muérdago para hacer daño, sino que se convertiría en un símbolo de amor y perdón y las personas que pasen debajo de él están obligadas a besarse.

En algunas culturas el muérdago es símbolo de paz y buena voluntad, en otras es símbolo de buena suerte.

Así que no olvides incluir el muérdago en tu decoración navideña, y quién sabe qué pueda suceder en esta mágica temporada.

*"Hay dos maneras de vivir la vida.*
*Una como si nada fuera un milagro.*
*La otra como si todo lo fuera"*
*Albert Einstein*

*¿Qué hace a una familia feliz en la Navidad?*
*El tiempo que comparten juntos*

*Cuando te das a ti mismo, recibes más de lo que das.*
*Antoine de Sanit - Exupéry*

*Extraído de Internet*

# Un día llamado navidad

Una noche singular se celebra desde hace muchos siglos: la noche de Navidad correspondiente al solsticio de invierno en el Hemisferio Norte, y al solsticio de verano en el Hemisferio Sur.
En esta noche la tradición cristiana celebra el nacimiento de Jesús en Belén.

## Una serie de herencias...

En la antigüedad los días previos a lo que hoy llamamos Navidad, eran días de fiestas paganas (politeístas) tradicionales del hemisferio norte. En estas celebraciones invernales alrededor del 25 de diciembre se rendía culto a varios dioses de la Mitología.
En honor a estos dioses, especialmente a Saturno (dios del tiempo y la vegetación), se solían distribuir durante las fiestas saturnales "aguinaldos" (o regalos) como prenda de felicidad para el nuevo año. **De aquí, heredamos la palabra Aguinaldo.**

Los festejos saturnales duraban una semana, en la cual Saturno festejaba el tiempo del dominio del frío y de la noche, y concluían el día 25 de diciembre con grandes fiestas donde había bailes, borracheras y excesos de comida.

Asimismo, se había convertido en una costumbre milenaria adornar los árboles con telas de colores y piedras pintadas, con el doble propósito de: "vestirlos" pues habían perdido sus hojas en el otoño por la perpetua lucha entre los dioses y los gigantes helados que representaban al invierno, y "recuperar el espíritu" que se había escapado para que diera sus frutos en primavera. **De aquí, heredamos el árbol de Navidad.**

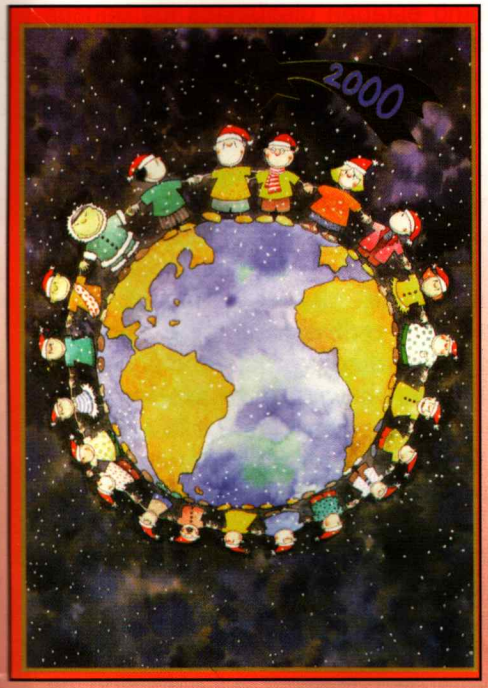
Por otra parte, entre los dioses guerreros había un dios benévolo llamado "el Abuelo Invierno" o "Padre Invierno" o "Papá Noel" que, con la cristianización se confundió con San Nicolás, hombre sumamente rico nacido en Turquía y famoso por su generosidad con los más pobres en especial con los niños y que más tarde fuera ordenado sacerdote y obispo, y finalmente santo, al que los holandeses llamaron en su lengua "Sinter Klass" (San Nicolás). Con este nombre pasó a América y se transformó en Santa Claus. **De aquí, heredamos a "Papá Noel".**

En medio de estas ceremonias politeístas, el cristianismo naciente, que no tenía clara la fecha del nacimiento de Jesús, quiso contrarrestar esas fiestas desmedidas y tratar de cristianizarlas, por lo que el Papa Silvestre I fijó el día 25 de diciembre como el día de "Navidad". De haberse continuado con la antigua tradición estaríamos deseándonos "Felices Saturnales".

Como dato histórico se tiene que la primera vez que se celebró la Navidad el 25 de diciembre fue en Roma en el año 340.

Tres elementos de diferente tradición se mezclaron con la medida adoptada por el Papa Silvestre I: el Pesebre (cristiano), el árbol de Navidad (pagano) y Papá Noel (mezcla de ambos).

Con del devenir de los siglos estas fiestas fueron incorporándose en el Hemisferio Sur prácticamente sin modificaciones. Hemos adoptado la tradición del pesebre, del árbol de Navidad, de Papá Noel con gorro y botas por el crudo invierno, de tarjetas postales nevadas, nueces y turrones con muchas calorías.




## 25 de Diciembre: ¿nacimiento de Jesús?

Los relatos bíblicos describen a José y María, junto a otras familias, viajando muchos kilómetros a pie o en asno rumbo a la ciudad de Belén para ser censados por decreto del emperador Augusto. En esta travesía, María daría a luz a su hijo Jesús.

Algunos arqueólogos modernos e investigadores históricos argumentan que el censo debe haber sido en primavera o verano, más que en el corazón del invierno. De no ser así el censo hubiera obligado a José y a María a marchar a Belén en condiciones climáticas adversas, así como también a miles de peregrinos que se dirigían a su lugar de origen para ser censados.

Es indudable que en diciembre y enero se daban y se dan en las tierras de Oriente, las temperaturas más bajas y las precipitaciones más altas, de tal manera que resultaba imposible realizar un censo de población. Por estas razones se estima que Jesús habría nacido a mediados de año.

A partir de esa mezcla de creencias y tradiciones, se forjó una cultura propia en cada pueblo del mundo, que mantienen hasta hoy la noble costumbre de celebrar en torno a una mesa, alguna más humildes que otra, el día de la "Familia" o de la "Navidad".

**Mas allá del origen de esta fecha, podemos decir que es un tiempo de alegría, de reencuentro familiar; de renovar la mirada gastada y refundar con entusiasmo de niño la esperanza humana.**

# ARTIGAS Y MIS FANTASMAS

Joselo es un niño como tantos, de 10 años, que va a la escuela, encargado de la venta de bizcochos y está enamorado de una compañerita llamada Susana, a la cual le había enviado una carta para pedirle que se "arreglaran".

El día no había comenzado muy bien, no tenía respuesta de Susana, me faltaba dinero de la venta de bizcochos y ahora para peor, teníamos historia después del recreo. La verdad es que todo estaba marchando cabeza para abajo; mal, mal.

- Joselo, - dijo la maestra Olga- supongo que habrás estudiado el Congreso de Abril, ¿verdad?
- No…- dije bajito.
- ¿Cómo dijiste?
- -Sí…- mentí
- Bien, entonces comenzarás tú la lección.
- "¡Ay, mamita querida, lo que me faltaba!" - pensé.
- Pasa al frente – agregó la maestra.
- ¿Pa-pa-pa-pa pasar al frente? – pregunté
- Sí, así todos te podemos ver. Adelante, háblanos del Congreso de Abril de 1813.

Ahí fue que sentí que la maestra se agrandaba, crecía, engordaba y se volvía como un gigante pegando la cabeza contra el techo, imponente y con cara de mala. Su sonrisa siempre amable, sus ojos celestes y su voz entre ronca y suave, se convertían ahora en una boca de colmillos y ojos sanguinolentos y voz de vieja bruja mirándome desde la altura, encorvada, con el techo del salón sobre sus hombros. Yo, siempre dispuesto, alegre, rebelde, ahora me sentía cucaracha, chiquito, débil, capaz de ser aplastado de un pisotón. Y lo peor era que antes de morir aplastado debía hablar del Congreso de Abril.

Me levanté de mi asiento. Todo ocurría en cámara lenta igual que el instante en que le di la carta a Susana; pero en lugar de ir hacia la luz que irradiaba mi futura novia (siempre y cuando me respondiera que "sí"), iba ahora hacia la oscuridad, duro de miedo, observado por todos mis compañeros de clase que esperaban mi lección, que esperaban aprender algo de historia a través de mis palabras.

¿Por qué pasar al frente, a ese tortuoso frente de clase?, ¿Por qué no hablar desde mi asiento? ¡Claro! Así como estaban dispuestos los bancos nadie me vería. Los de adelante oirían sólo mi voz y los de atrás verían mi nuca. ¿Por qué no disponer la clase de otra manera para vernos los ojos? Así, en mi banco, me hubiera sentido más protegido, pero ahora, al frente de toda la clase y sin saber un pito de historia, me sentía como desnudo, desamparado, derrotado, repegado.

- ¿Estudiaste?
- Sí - volví a mentir.
- Bien, adelante –ordenó categórica Olga desde su altura de ogro.
- Este… bueno… a ver… - en ese momento hubiera querido desaparecer o recibir la ayuda de algún amigo secreto. Cerré los ojos, apreté los puños, hice fuerzas para ver si se me ocurría algo y…
- Estás en apuros ¿no es cierto? - dijo una voz que venía de algún lado del salón.
- Sí - dije y cuando abrí los ojos allí estaba sentado sobre el armario con toda su figura estrafalaria llena de colores. Casi me caigo de susto. La maestra a mi lado, mis compañeros esperando oír mi lección y yo en medio del salón,

mirando aquel fantasma o duende o brujo o…
El fantasma pegó un salto, cruzó por el aire y se paró sobre el escritorio de la maestra.

- Bien, Joselo ¿de qué se trata? –preguntó.
- La maestra me está preguntando sobre el Congreso de Abril y yo no sé nada.
- ¡Ja, ja, ja, ja - rió con fuerzas mi fantasma. - Yo tampoco sé nada.
- Ahí me vino como un temblor en la barriga.
- ¿Estamos liquidados? - dije.
- ¿Estamos? Estarás vos - dijo el fantasma. - Pero no te preocupes, te ayudaré. - Y de un salto salió volando del salón.
- Bueno, Joselo estoy esperando. ¿Qué estudiaste sobre el Congreso de Abril? ¿Cuándo ocurrió? ¿Qué temas trató? ¿Por qué es tan importante en nuestra historia?
- Si. Bueno, el Congreso de Abril fue… en abril- ¡y me sentí tan ridículo!
- ¡Joselo! - gritó por fin mi fantasma. - Él te puede ayudar.
- ¿Qué es lo que pasa, joven? - dijo y su voz sonó en todo el salón. Allí estaba, de poncho marrón, botas negras y sombrero de ala ancha.
- ¡Don José! - dije en voz alta y la maestra me miró con asombro.
- Llámame Pepe como todo el mundo. ¿Qué es lo que quieres saber? –preguntó con toda la disposición de ayudarme.
- Es que debo hablar del Congreso de Abril y no sé nada - admití.
- Bien, decile a tu maestra y a todos estos amigos que el Congreso se realizó luego de una importante tormenta. Todo era barro y el campo estaba totalmente inundado. Es más, teníamos pensado hacerlo el 3 de abril pero recién pudimos reunirnos el 5.
- Señorita - dije al fin - el Congreso se hizo dos días más tarde porque todo era un barrial y llovió mucho y todos terminaron embarrados y…
- ¿De dónde sacaste esos datos? –preguntó la maestra Olga.
- ¿Qué le digo che, fantasma Azul?
- Decile que te lo dijo Artigas.
- Me lo dijo Artigas - dije con toda seguridad y la clase lanzó una ruidosa carcajada mientras la maestra me miraba con cara de enojo y sorpresa.
- ¿Qué te lo dijo quien? - quiso confirmar.
- Artigas, señorita - dije con toda mi dignidad.
- Ándate a tu asiento - me ordenó categórica.

Mi fantasma Azul y el mismo Artigas - o Don Pepe como me dijo que lo llamara- me acompañaron, ayudándome a conservar mi orgullo mientras escuchaba atentamente todo lo que Artigas me contaba sobre el Congreso de Abril.

- …mañana, Joselo, te quedarás en el recreo para estudiar el Congreso y luego del recreo nos informarás a todos de lo que leas en tu casa hoy y en la hora del recreo mañana, ¿oíste?
- Sí - dije resignado.
- No te preocupes, Joselo- me dijo Artigas. Nosotros te ayudaremos.
- ¡Sí! - esclamó mi fantasma Azul. - Cualquier cosa que necesites te la podemos conseguir. En todo caso, esta noche, cuando te acuestes, conversamos y preparamos la clase de mañana, ¿te parece bien?
- Sí, me parece pero lo que no me parece es que me dejen sin recreo que es lo más lindo de la escuela. Además no voy a ver a Susana y capaz que ella piensa entregarme su respuesta en el recreo…
- Por eso tampoco te preocupes. Podemos pedirle a la fantasma Roja que averigüe en qué anda esa tal Susana…
- ¡Cómo "esa tal Susana"! No hables así de la más linda del mundo. Además puede ser mi novia y…
- Está bien, -dijo Artigas- yo los dejo con sus cuestiones amorosas y vuelvo mañana, a la hora del recreo. Nos vemos.

Joselo, el fantasma Azul y Artigas se despidieron.

**¿Podrá Joselo dar su clase sobre el Congreso de Abril?**

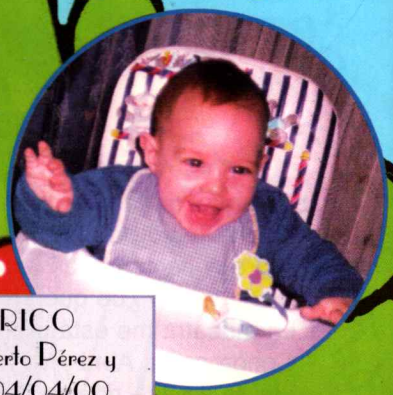
Los invito a que ustedes elijan el final de este cuento, y me lo envíen para publicarlo en la próxima edición.

**¡FELICES VACACIONES!**

***Cuento extraído del libro Los Fantasmas de la Escuela de Ignacio Martínez.***

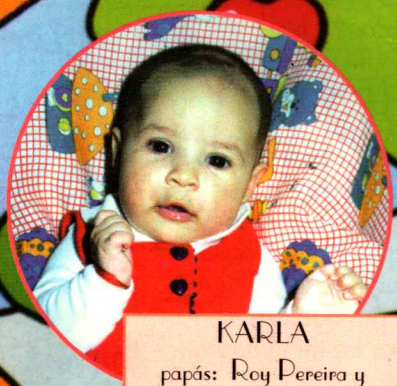
# FELICITACIONES A

## LOS PAPÁS, MAMÁS Y ABUELOS POR EL NACIMIENTO DE...

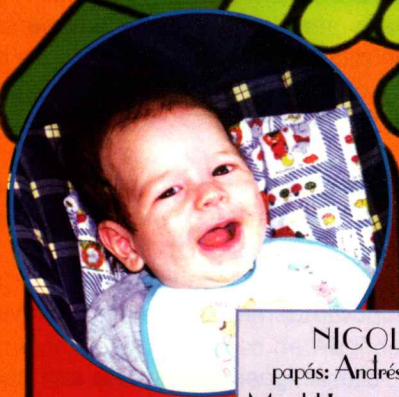


FEDERICO
papás: Alberto Pérez y Marisol 04/04/00

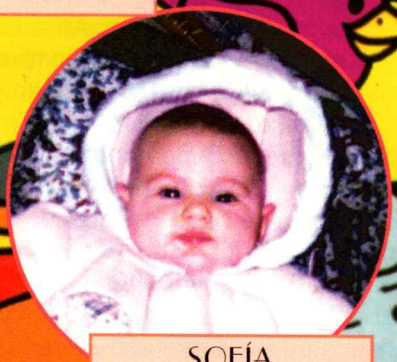
BELÉN
papás: Ma. Noel Steiner y Mauricio 08/08/00



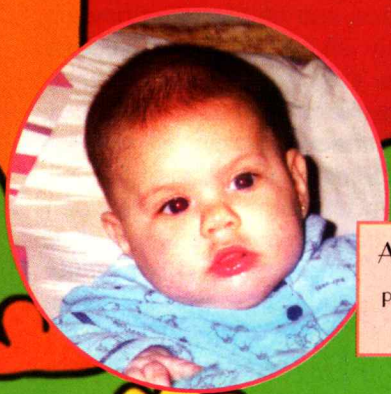
KARLA
papás: Roy Pereira y Rosario 07/08/00



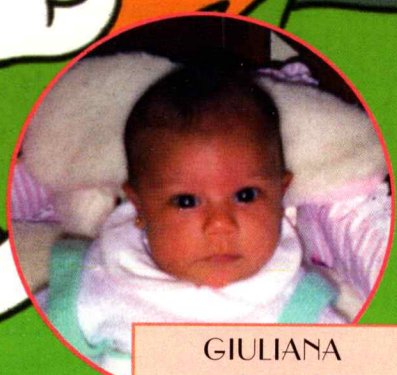
NICOLÁS
papás: Andrés Avino y Ma. del Luján 22/08/00



SOFÍA
papás: Daniela Dreyer y Marcelo 13/05/00



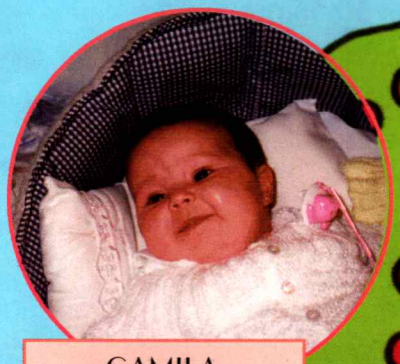
ALEJANDRA SOFÍA
papás: Ma. Helena Breda y Alejandro 18/02/00



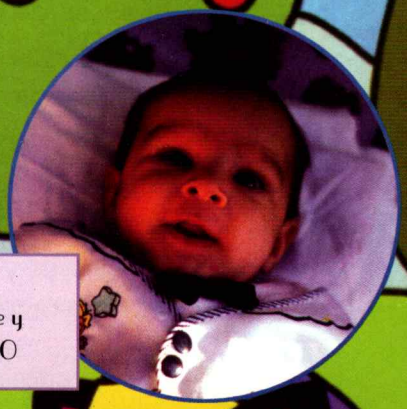
GIULIANA
papás: Javier y Natalia
abuelos: Sonia Garro y Marcos 07/08/00

# ENTRE NOSOTROS

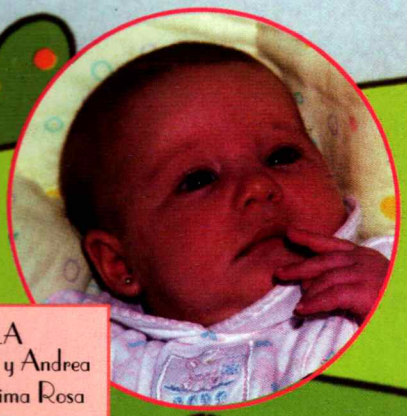
JOAQUÍN
papás: Silvana y Ulises
abuelo: Eladio Acosta
tío: Leonardo Acosta
11/07/00



CAMILA
papás: Laura Carro y
Carmelo
23/03/00



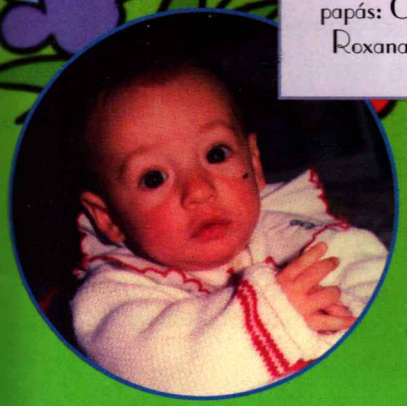
GUILLERMO
papás: Alfredo Mauttone y
Fanny Melo 25/02/00

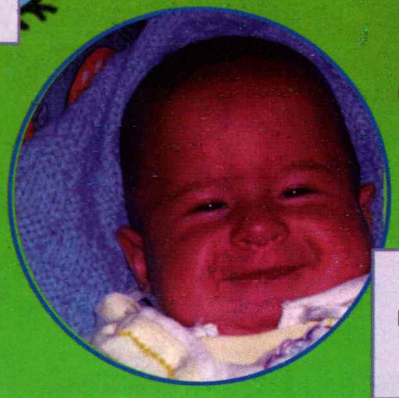


CAMILA
papás: Alejandro y Andrea
abuela: Ma. Fátima Rosa
17/10/00

MARTINA
papás: Ana Núñez y Juan
31/05/00

FACUNDO
papás: Carlos Costa y
Roxana 10/03/00





SERGIO
papás: Alejandra y Sergio
abuela: Elvira Gabito
12/05/00

# VIDA

Cuatro letras inaugurando un deseo de permanencia en el infinito, un deseo de conjugar en el presente del modo indicativo todos los verbos que simbolizan vivir: ser, estar, amar, reir, soñar, saltar, gritar, cantar, llorar... y caminar sin cansancio olvidándonos que existen otros modos y otros tiempos donde todos los verbos se conjugan de acuerdo a nuestra trayectoria por este terreno espacio que adquirimos sólo por estar aquí, en este sitio al que llamamos mundo.

Esos pretéritos perfectos o imperfectos modificaron este presente al que muchas veces nos aferramos como si se tratara del bañista que perdiendo pie en el mar encuentra la tabla salvadora sobre la cual flotar· sin llegar a ningún sitio, rodeado de agua, temeroso de la noche y de la soledad; sobreviviendo en esa inmensidad oceánica, dueño de un solo tiempo perturbador que no admite hurgar el futuro.

Y tal como el bañista extraviado, usamos nuestro presente para refugiarnos en él desatendiendo el pasar del tiempo que elaboró horas que apuntalan nuestro futuro. Nos encerramos en ese círculo de senderos cortados, apabullados por el mañana, marchitos por el ayer y aprisionados por el hoy.

VIDA es todo nuestro tiempo conjugado en pasado y en presente, y con proyección al futuro; y ese futuro es el compromiso permanente que nos anima a salirle al paso a la misma vida que nos transcurre, y sentirla crecer a pesar de puertas entornadas, de semipenumbras, de abrazos perdidos...

Toda nuestra vida es un navegar en la tranquilidad de las aguas o en los remolinos amenazadores de naufragio.

Pero zozobrar depender· de nosotros, de la seguridad concreta que albergamos en algún lugar muy nuestro y que está cubierto por temores, que también son deseos reprimidos, dolores no llorados, esperanzas soslayadas.

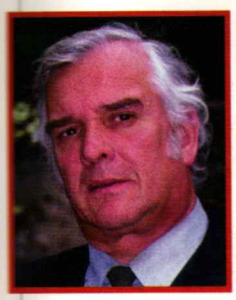
Intentemos el camino nuevo, limpios del ayer, y si al mirar atrás todavía somos capaces de reconocer nuestras tristezas y alegrías, llevemóslas todas para construir el hoy y el mañana, sin olvidarnos que el dolor por negativo que parezca puede enriquecernos si no le permitimos trasformarse en una sombra que nos arrebate la VIDA.

Es nuestro deber construirla desafiando este futuro que muchas veces juega a las escondidas con nuestro tiempo presente, único patrimonio que poseemos, en la necesidad ancestral de ser dueños de lo inmaterial y de otorgarle forma y nombre al espacio en el que nos movemos, para no perder esa identidad que sólo sirve si nos integramos a una existencia vital.

**TERESA CASTILLO**
**Dpto. Control Financiero**
**Fotografía: José Pilone**

LOS INVITAMOS A CONOCER A:

# Edgardo Bentura y sus fotografías



Edgardo trabaja en la Empresa desde el año 62' y lo hace actualmente en la Gerencia de Sector Relaciones Públicas. Es casado, tiene cinco hijos, ocho nietos y uno en camino.

Dentro de la actividad fotográfica, ha realizado y dictado varios cursos en distintos centros dirigidos a un espectro muy amplio de asistentes: Instituto Ensul, Primera Escuela de Fotografía del Uruguay, Instituto Crandon, Foto Club Uruguay, Cooperativa Bancaria del Uruguay.

A través de las imágenes ha demostrado que la fotografía revela detalles que de otra forma pasarían desapercibidos.

En pocas líneas resumimos algunas de las exposiciones que realizó y las distinciones obtenidas:

**1977** Mención Especial en el Salón de Fotografía del Correo del Uruguay

**1978** Gran Premio en el concurso Tenis (Carrasco Lawn Tenis)
Mención Especial en la Semana del Dpto. de San José.

**1979** 1er. y 3er. Premio en concurso Internacional de Punta del Este.
Concurso Almanaque Shell con dos menciones especiales.
2do. Premio en el Salón Nacional de Fotografía Artística "Año Internacional del Niño".

**1980** 1er. premio en Salón Aniversario Foto Club Uruguayo.
Mención especial en Concurso de Afiches "Tabaco o Salud" organizado por UTE.

**1989** Afiche conmemorativo de INTELSAT (Organismo Administrador de Satélites).
Su fotografía de la Estación Manga de Antel fue seleccionada entre más de 200 estaciones del mundo.

**1997** 2do. Premio en Concurso 50 años Parque de Vacaciones UTE-ANTEL.

Edgardo ha participado en todas las Muestras Artísticas de Funcionarios de UTE, y en el año 97' obtuvo la beca de la Fundación Batuz de Alemania, por su fotografía "*El futuro pasa revista*". Como anécdota, con esta fotografía obtuvo un segundo premio en el concurso de "Año Internacional del Niño" (año 79'). El primer premio era un viaje a Alemania. Veinte años más tarde, con ella, viaja a Alemania.

Su conocimiento técnico, su sensibilidad y su creatividad, han permitido que tanto los hechos trascendentales como los anecdóticos se mantengan vivos a través de las imágenes. Muchos recuerdos tendrá a través de sus fotografías, y deseamos que esta página de *Somos* se agregue a todos ellos.

Sociales

## CASAMIENTOS

**Despedida de solteros de "Joselo" Maidana y Laura Bottazzi**
Cual Ginger y Fred Astaire,
ellos se creían ver.
Entre espuma y papelitos
No quedaron prolijitos.

Ella con sus orejitas,
dulce como una conejita.
Él su sombrero acomoda,
piensa "se acabó la joda".

Con espuma y papelitos nos divertimos
y enchastrarlos fue el objetivo.
**Compañeros de SGE – SPI**

**Amor a primera vista...**
**Javier Varela** y **Norma** se conocieron hace un tiempo atrás en el Centro de Capacitación Administrativa de UTE.
El 29 de setiembre pasado dijeron "si" ante el Juez, acompañados por familiares y amigos de la Subgerencia de Formación.

**¿Dónde se vestiría un novio para su boda?**
Son infinitas las posibilidades: en su casa, en un hotel, en la casa de la novia, pero **Carlos Torterolo**, becario de Central Batlle, quiso vestirse en la sacristía de la Iglesia de los Padres Carmelitas, porque le daba vergüenza salir vestido de "pingüino" de su casa. Pero no termina ahí, tuvo más ocurrencias. Como la Iglesia era muy grande, pidió que su novia, **Andrea**, no recorriera toda la entrada hasta el altar y saliera desde el medio de los bancos, porque se iba a poner muy nervioso de tanto esperar...

**Antonio no pudo evitar "llevarle la corriente" a María Inés.**
El 15/11/00 el juez "abrió una Carpeta" y don **Delmonte** formalizó una "empresa" con todas las "garantías".
**La Electrificación Rural va por buen camino...**

## GRADUADOS

**Otro Analista en el SGE tenemos**
y ansiosos lo esperábamos
Con él hemos experimentado
y hasta su piel no paramos
¡Felicitaciones al Analista de Sistemas Tabaré Zeballos!
**Compañeros de SGE – SPI**

## FESTEJOS

**Los niños de la guardería "Dionisio Díaz" festejaron la finalización de cursos del año 2000.**
El pasado 8 de diciembre las maestras entregaron a los niños de 4 años un pequeño obsequio como recuerdo de la guardería y luego celebraron con refrescos y una rica torta donada por la Panadería 2da. Artigas.

**60 años... Buen número para festejar...**
Sobre todo si se suman otras razones para hacerlo, como son el fomento del compañerismo, las pautas firmes de un buen liderazgo, la defensa de la comunicación y el respaldo a los valores que promueven el desarrollo de quienes integramos un equipo de trabajo como la Gerencia de Sector Mercado. Así lo sentimos los compañeros del Ec. Luis Minetti, quienes decidimos darle una sorpresa y celebrar junto a él, en el lugar de "sus amores" cerca de los barcos y el agua, su cumpleaños. **¡Feliz Cumple!**

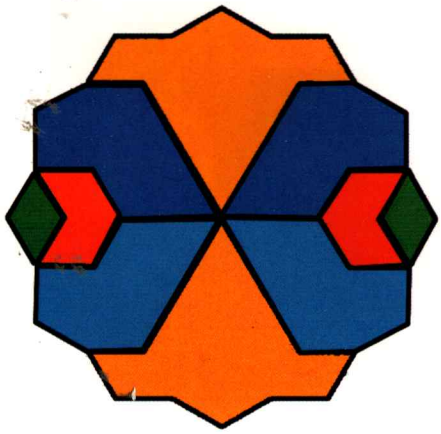
## COLABORACIÓN

**Bailaremos salsa y merengue junto a "Orquesta Tropical"...**
Un grupo de adolescentes, hijos de funcionarios de la Central Baygorria tiene un sueño en común: formar una "Orquesta Tropical". Con el apoyo de sus padres, amigos y vecinos el grupo musical está juntando dinero con la venta de rifas, torta fritas y dulces elaborados por sus madres. Para que su sueño se haga realidad, agradecen la donación de instrumentos musicales usados o nuevos para la Orquesta.
**Dionisio y Martín de los Santos, Manuel del Río, Agustín Sobrino, Juan Pablo Álvarez, Oscar Fernández, Diego Sosa y Walter Pelayo. Tel: 0360 8110**

**Tenemos un compañero de UTE que ganó 2 medallas de plata...**
**Fidel Costa,** de Maldonado, nos cuenta que intervino en el Torneo Internacional de carrera "López Testa" con participación de Argentina, Paraguay, Chile, Bolivia, Perú y Uruguay. Obtuvo 2 medallas de plata en 800 y en 1.500 mts.. ¡Muchas felicitaciones!, y a seguir corriendo.
*"El sábado 9 de diciembre, a las 9:30 corrí los 400 mts. llanos, con miedo, porque de las tres pruebas es la más explosiva. Salí 4to. pero superé el tiempo del último campeón nacional. Luego a las 17:30 hs. tuve que correr los 1.500 mts. Armado de coraje me fui metiendo entre los punteros y cuando faltaban 200 mts. piqué y rematé pasando a 4 corredores que iban delante de mí, hasta quedar segundo y obtener la medalla plateada. El domingo de mañana volví a Montevideo y largué la final de los 800 mts.. Con todas mis fuerzas corrí los últimos 200 mts. y obtuve una nueva medalla de plata."*

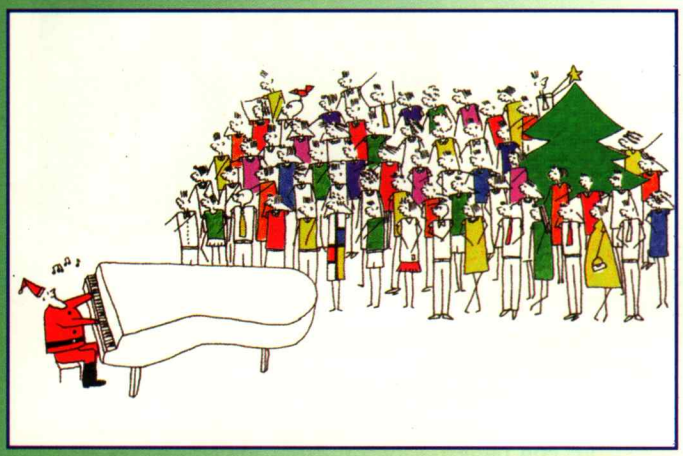
## ESTRELLA DE NAVIDAD

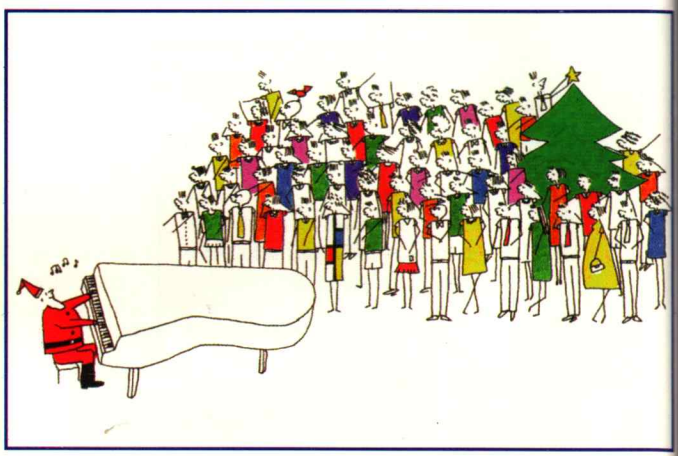
¿Te animas a reconstruir el rompecabezas de esta estrella de 12 puntas (compuesta por diez partes) y transformarla en una **Estrella de Navidad** (de 6 puntas)?



## JUEGO DE LOS ERRORES

**Localiza los 7 detalles que diferencian estos 2 dibujos**





## ELIMINOGRAMA

Mediante un sistema de eliminación podrás encontrar una palabra de **cinco** letras. Debes tener en cuenta que cada palabra de las diez reseñadas tiene tantas letras de la palabra que se busca como el número que se indica en el margen

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **1.** | T | A | L | G | O | = | **2** |
| **2.** | N | O | G | A | L | = | **3** |
| **3.** | M | A | N | T | O | = | **2** |
| **4.** | T | U | N | D | A | = | **2** |
| **5.** | T | A | L | I | N | = | **2** |
| **6.** | M | U | L | T | A | = | **0** |
| **7.** | M | I | G | A | S | = | **2** |
| **8.** | P | R | A | D | O | = | **2** |
| **9.** | G | R | I | S | Ú | = | **2** |
| **10.** | N | O | C | H | E | = | **2** |

**Soluciones página 51**

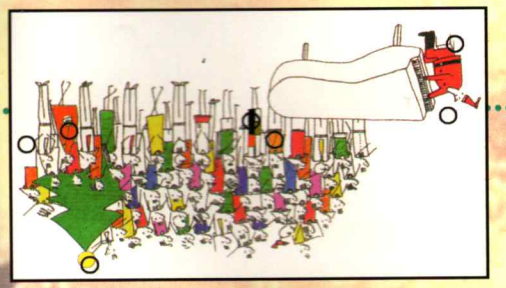
La Dra. Estela Arcos, responsable del espacio "Calidad de Vida", nos acompañó desde el primer número de "*Somos*". Hoy ha decidido acojerse al Plan de Incentivos y retirarse de la Empresa.

No queremos dejar pasar la oportunidad de decirle: ¡Muchas gracias Estela por tu apoyo y colaboración, y que tengas muchísima suerte en tus futuros emprendimientos!

***FE DE ERRATAS - CONCURSO LOGO ABA***

En el número anterior de "***Somos"*** **,** en el articulo correspondiente al concurso del logo de ABA donde dice: Trabajo ganador: Luis Chocho; debió decir: Trabajo ganador: Idea de Fernando Ron (ex-funcionario de ABA) y presentado por Luis Chocho.

Soluciones Entretenimientos página 51



**Juego de los Errores:**

**Elimingrama:** La palabra que puedes formar es DIGNO o DINGO

**Estrella de Navidad:**

**CORRESPONSALES: FERNANDO MACRI** (Generación), **GUSTAVO INZAURRALDE** (DyC Montevideo), **GRISEL DELGADO** (DyC Norte),**VICENTE LAINO** (DyC Este), **GRACIELA GIUMELLI** (DyC Oeste), **JUAN SÁNCHEZ** (DyC Centro, **MARIO GABÍN** (Asesoría Técnico Jurídica), **ROSARIO TRABAL** (CONEX).

**Edita:** Subgerencia General Administrativa. **Redactora Responsable:** Cra. Silvia Bortagaray. **Coordinadora General:** Lic. Ma. del Rosario Trigo. **Secretaria de Redacción:** Sra. Graciela Carrasco. **ESPACIOS: UTÈ Avanza:** S. Bortagaray, Elisa Lazcano. **Transformaciones:** Cra. Analía Halty. **Lo que conviene saber:** T/A Martha Terra. **Tecnología:** R. Trigo, A. Sanjurjo. **Cultura:** Ing. Teodoro R. Frejtman. **Quiénes somos y Aportes:** Cra. Laura Álvarez. **Sociales:** Cra. Amparo Mujica. **Calidad de Vida:** Dra. Estela Arcos. **Seguridad:** Tec. Prev. Vicente Catarozzi. **Interesante:** Graciela Carrasco. **Ecología:** Rafael Curbelo. **Curiosidades:** Cra. Elizabeth Noel, Elizabeth Correa. **Entretenimientos:** Ps. Gabriela Pereira. **Niños:** Ps. Beatriz Kazakebichius. **Correspondencia:** Cra. Silvia Guillermo, Ayte. Cr. Alejandra Sanjurjo. **Informática:** Estrella Laurta. **Fotografía:** L. Álvarez, S. Guillermo, Adriana Giglio. **Armado:** L. Álvarez, R. Trigo. **Colaboraron en esta edición:** María de los Ángeles Perdomo (Sociales), **Corrección:** S. Bortagaray, R. Trigo. **Distribución:** Retribuciones y Beneficios Sociales. **Diseño y Diagramación:** Rosana Plá (Divulgación y Aportes), Propuesta Comunicación. **Fotomecánica:** Typeworks Ltda. **Impresión:** Impresora Polo Ltda.

D.L. 316068